

RAPPORT ENVIRONNEMENT, SOCIAL ET DE GOUVERNANCE (ESG)

—
2022





À propos

DE CE RAPPORT

Ce rapport ESG offre à nos parties prenantes un aperçu global de nos engagements et de nos actions en 2022.

Il met en évidence les progrès et les résultats de nos enjeux sociaux, environnementaux, sociétaux et de gouvernance de l'ensemble de nos entités pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022.

La responsabilité et la transparence font partie intégrante des relations de confiance que nous développons avec nos clients, nos salariés, nos actionnaires et investisseurs. Nous prenons des mesures importantes chaque année pour consolider notre approche ESG grâce à l'engagement continu de nos parties prenantes.

Dans une démarche constante d'amélioration continue, vos questions et commentaires concernant ce rapport et la démarche ESG du Groupe de manière générale sont les bienvenus à : public.relations@camusat.com

RÉSUMÉ Exécutif



SOCIAL

SÉCURITÉ/ BIEN-ÊTRE – DIVERSITÉ

2 224 salariés à fin 2022



38 nationalités dans le Groupe

Proportion des femmes : **13,4%**

298 femmes / 1 926 hommes



28,2 % des femmes occupant un métier de supervision ou de management

33,33% de femmes représentées au Comité Exécutif du Groupe

2 353 Salariés formés par nos formateurs internes HSE depuis 2016



30 417 heures de formation en 2022



ENVIRONNEMENT

SOLUTIONS DURABLES – PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE



Engagé auprès de la **SBTi**

224 493 Tonnes de CO2 évitées depuis 2015 grâce à nos solutions d'énergie solaire et hybride, dont **105 027** tonnes évitées sur l'année 2022



23% du chiffre d'affaires de nos produits et services apportant une plus value environnementale en 2022



Emissions de CO2 annuelles des équipements d'énergie sur sites divisées par **3** grâce à Aktivco



Bilan carbone réalisé depuis deux ans couvrant les **scopes 1,2 et 3**



34,33% de réduction de nos consommations d'énergie entre 2021 et 2022



SOCIÉTAL & GOUVERNANCE

INCLUSION/ ETHIQUE

96,4% de nos salariés sont originaires ou résident à titre permanent dans le pays dans lequel ils travaillent



74% des fournisseurs gérés par le Groupe évalués sur des critères ESG



84% des fournisseurs gérés par le Groupe intègrent la dimension ESG dans leur stratégie (valeur commande d'achat)



Réalisation de nos **cartographies des risques globaux** et des **risques de corruption**.



Adhérent du **Global Compact** depuis **2014**

Sommaire

DU RAPPORT

Édito du Président	5
Notre Groupe	6
Intégrer l'ESG à nos activités	15
Nos enjeux sociaux	22
Nos enjeux environnementaux	28
Nos enjeux sociétaux et de gouvernance	34
Informations sur notre reporting extra-financier	40





« La durabilité a été un principe essentiel pour le développement de notre groupe au cours des dernières années et nous sommes particulièrement fiers des progrès réalisés en 2022 dans le cadre de notre démarche ESG. »

Richard THOMAS
Président

Édito DU PRESIDENT

L'année 2022 a été bénéfique pour le développement et la stabilité de Camusat, bien que dominée par des incertitudes liées à l'inflation. Notre capacité d'adaptation permanente aux enjeux du secteur nous a permis une nouvelle fois de nous positionner comme un opérateur important d'infrastructures de télécommunications.

À une période où la société est plus que jamais attentive au développement durable, Camusat n'a cessé de démontrer son engagement à créer de la valeur pour ses parties prenantes. La progression rapide de notre division Aktivco en 2022 en est un parfait exemple et fait de Camusat un partenaire important pour contribuer à la transition énergétique dans le secteur.

En parallèle, nous avons pu observer une vraie prise de conscience du changement climatique par nos clients ce qui renforce notre ambition de les aider à réduire leur empreinte carbone.

La durabilité a été un principe essentiel pour le développement de notre Groupe au cours des dernières années et nous sommes particulièrement fiers des progrès réalisés en 2022 dans le cadre de notre démarche ESG.

En effet, la réalisation de notre premier bilan carbone en 2021 nous a permis de mettre en place des plans d'action au sein de notre organisation en 2022 pour réduire nos propres émissions de gaz à effet de serre.

Une priorité a également été donnée à l'inclusion dans les pays où nous sommes présents par le développement d'infrastructures dans les zones rurales pour accroître leur accès aux services de télécommunications.

Nous avançons donc dans une dynamique positive pour l'année 2023, durant laquelle nous souhaitons accélérer notre croissance économique durable. A titre d'exemple, nous avons récemment levé un total de 43 millions d'euros afin de soutenir la croissance des activités d'Aktivco, génératrices d'impact positif sur l'environnement.

Notre ambition principale dans les années à venir est de continuer d'aider nos clients à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre grâce à notre savoir-faire et nos solutions et de continuer à transformer notre entreprise avec le support de notre démarche ESG lancée depuis 2014.

Ainsi, je suis heureux de présenter ce nouveau rapport ESG qui donne à nos parties prenantes un aperçu global de nos engagements et de nos réalisations en 2022 ainsi que notre vision du futur.

Richard THOMAS
Président

NOTRE Groupe

Camusat est un acteur majeur de l'industrie des télécommunications et plus spécifiquement du déploiement de réseaux de télécommunications. Nos équipes d'experts peuvent concevoir, construire, alimenter et gérer les infrastructures télécoms de nos clients. En effet, notre mission est d'aider nos clients à obtenir le meilleur de leurs réseaux, partout dans le monde.

Nous souhaitons renforcer notre position de leader en services d'infrastructures télécoms et développer notre portefeuille de solutions pour assurer à long terme une croissance durable de notre Groupe.

Le Groupe accompagne les acteurs télécoms dans la construction et l'optimisation du développement de leurs réseaux en intégrant les dernières technologies de télécommunications à travers la société opérationnelle Camusat d'une part, et d'autre part de leur proposer des solutions d'externalisation de leurs infrastructures grâce à son véhicule d'investissements dédié, la division Aktivco.



224 493

tonnes de CO2 évitées grâce à nos solutions durables depuis 2015



Expert sur

5

Business lines
opérationnelles



Référent sur

3

Business Model
InfraCo



Opérant dans

+20

territoires



Plus de

+2 200

Collaborateurs
directs



Général

201m€

de chiffre d'affaires
en 2022



Fort de

40+

ans de succès



INNOVATION

L'**innovation** est le fruit de la rencontre de nos talents et du savoir-faire collectif. Les différentes compétences de Camusat, de par la diversité de ses métiers, fonctionnent en synergie, ce qui permet de créer une dynamique novatrice. L'innovation est la clé de la croissance durable de Camusat.



RÉACTIVITÉ

La **réactivité** est une nécessité et une force sur le marché des télécommunications qui est en constante évolution. Le groupe Camusat a su mettre en œuvre une organisation basée sur la rapidité dans l'identification de nouvelles idées, dans la prise de ses décisions et dans la mise en application pour répondre sans cesse aux attentes de ses clients.



DIVERSITÉ

La **diversité** est la source de notre réussite. Nous savons que rien ne serait possible sans la diversité des savoir-faire, des cultures, et des richesses individuelles de nos employés. Inscrite dans nos engagements en matière d'ESG, elle est aussi un facteur de performance sociale et économique pour notre Groupe. L'équité de traitement et le partage des cultures contribuent à créer une culture d'entreprise ouverte, responsable, solidaire et porteuse de cohésion interne.

Les valeurs du Groupe Camusat sont présentes dans toute son organisation et façonne sa culture au quotidien. Elles caractérisent tous nos salariés à travers le monde dans leurs actions quotidiennes et sont source de richesse pour toutes nos parties prenantes.

Historique

DU GROUPE

1977

Création de CAMUSAT en France par Jacques Marie CAMUSAT



2011

Richard Thomas conclut le **premier LBO** de Camusat avec MBO Partenaires

2016

2ème LBO soutenu par **Equistone Partners Europe** pour accompagner l'expansion du Groupe **EQUISTONE**

2017

Création de notre **véhicule d'investissement** pour la gestion des infrastructures



Acquisition de CAMUSAT par **GINGER** (ingénierie)

2002

Camusat définit ses **engagements RSE**

2014

Camusat publie son **premier rapport RSE**

2015

Camusat réalise son **premier Bilan Carbone** couvrant (Scopes 1,2 et 3)

2021

CAMUSAT OPCO

Activités



**CONSTRUCTION &
INSTALLATION DE
SITES TÉLÉCOMS**



**SYSTÈMES D'ÉNERGIE
& ÉNERGIES
RENOUVELABLES**



**INSTALLATION &
MISE EN SERVICE
DES ÉQUIPEMENTS**



**RÉSEAUX FIXES &
FIBRE OPTIQUE**



**SERVICES MANAGÉS,
MAINTENANCE &
OPÉRATIONS**

Nos 5 lignes d'activités répondent aux besoins des acteurs télécoms en constante évolution. Nous construisons des infrastructures pour nos clients et préparons le terrain pour le déploiement des futures technologies de communication.

AKTIVCO Activités



**ZERO CAPEX SUR TOUTE
LA DURÉE DU CONTRAT
10 ANS MINIMUM**



**FINANCEMENT SÉCURISÉ
INVESTMENT
GUARANTEED**



**EFFICACITÉ ÉNERGETIQUE
ÉNERGIE VERTE
SMART SOLUTIONS**



**BAISSE DES OPEX
AMÉLIORATION DE
L'EBITDA**

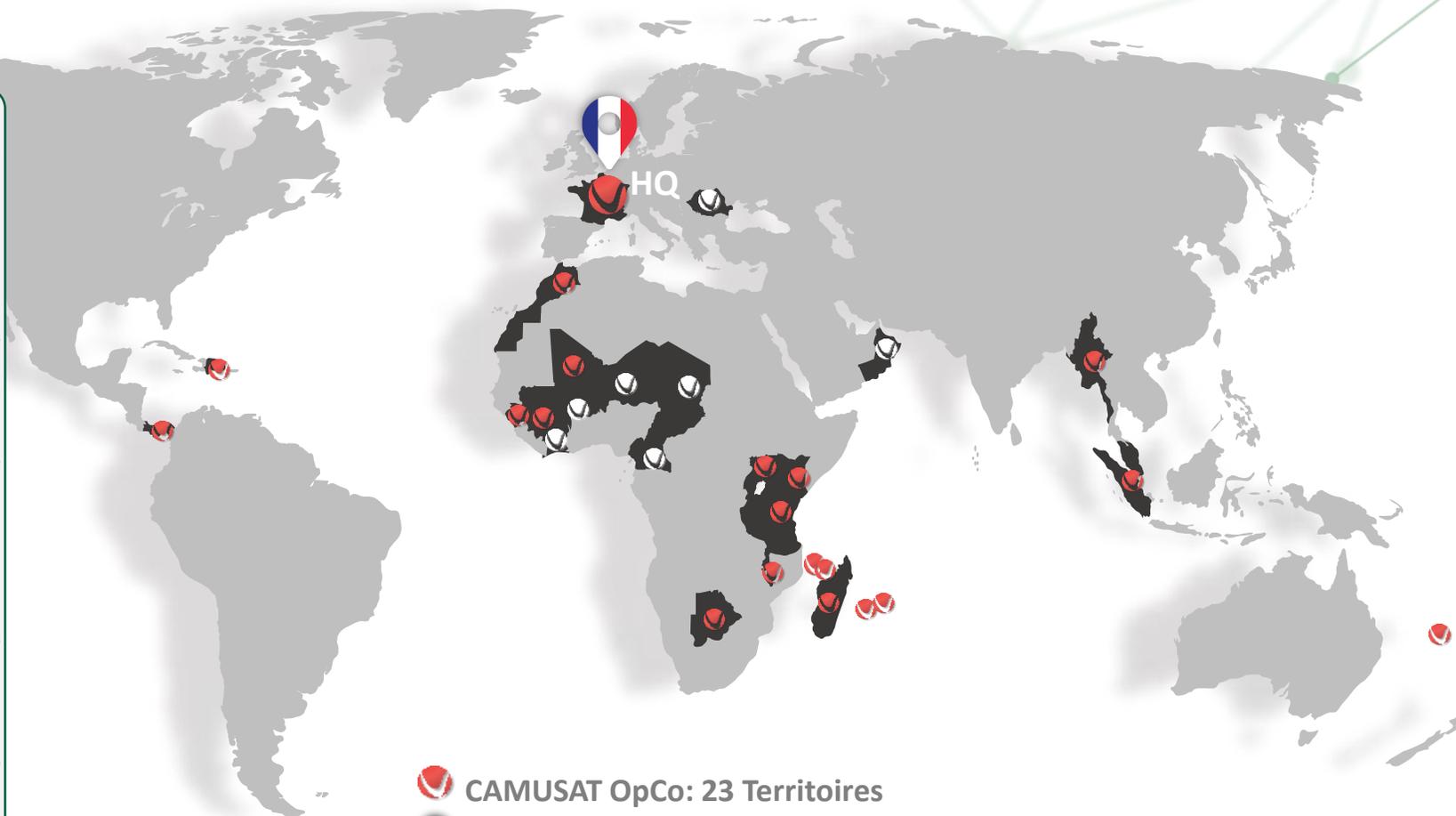


**PERFORMANCE
DU RÉSEAU
TECHNOLOGIE CAMUSAT**

Notre division Infraco, Aktivco, et nos forces opérationnelles mondiales répondent à la demande du secteur des télécommunications d'externaliser les infrastructures télécoms. A ce jour, plus de 7 000 sites télécoms en modèle TESCO. Présence dans 9 pays.

NOTRE Présence

	
AFRIQUE & OCEAN INDIEN	1 248
CARRAÏBES & AMERIQUE LATINE	675
EUROPE, MOYEN ORIENT & ASIE	180
FRANCE & DROM	121
TOTAL <i>à 31 dec 2022</i>	2 224



 CAMUSAT OpCo: 23 Territoires
 Aktivco: 6 Territoires

NOTRE Conseil de Surveillance

En 2022, le Conseil de surveillance était composé de 2 à 5 membres. Le rôle du Conseil est de contrôler la gestion de la société par le Président et les Directeurs Généraux.

Le Conseil nomme parmi ses membres son Président à la majorité simple de ses membres présents ou représentés. La collectivité des Associés pourra nommer, à la majorité simple, un ou plusieurs censeurs convoqués aux séances du conseil auxquelles ils pourront assister, sans droit de vote (2 censeurs actuellement). En 2022, l'ensemble des membres sont non-indépendants.

Le Conseil de surveillance se réunit aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige et au minimum quatre fois par an. Le Conseil de Surveillance s'est réuni 7 fois en 2022.

Composition du Conseil

Mr Arnaud THOMAS
(Président du conseil de surveillance)

Mr Guillaume JACQUEAU
(Membre du conseil de surveillance)

Mr Thierry LARDINOIS
(Membre du conseil de surveillance)

Mr Florent ROSTAING
(Equistone, Invité)

Mr Frédéric MEREAU
(Alcentra, Censeur)

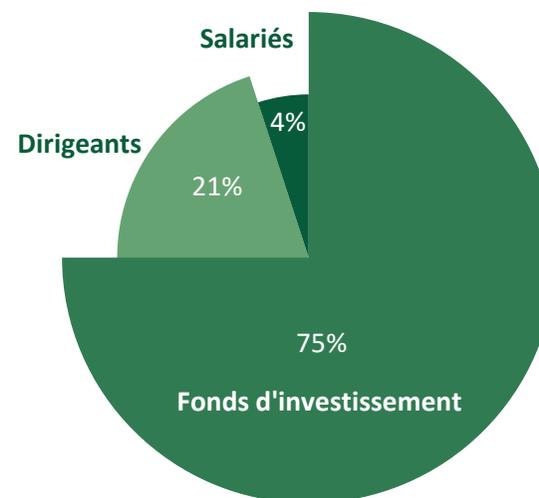
Mr Maxime DE ROQUETTE BUISSON,
(Idinvest, Censeur)

Mr Richard THOMAS
(Président de la Société)

Mr Thibaut DE RODELLEC
(Invité)

Mr Julien CATEL
(Invité)

L'actionnariat du groupe Camusat en 2022



NOTRE Comité exécutif



Richard THOMAS

Président



Aïda DIOUF

*Directrice Conformité, Contrôle
et Audit Interne Groupe et
Directeur Général Afrique*



Thibaut DE RODELLEC

Directeur Général Adjoint



Julien CATEL

*Directeur Administratif & Financier
Groupe*



Elodie PERRIGOT

*Directrice RH-ESG & HSE
Groupe*



Joseph TOUMA

*Directeur des Opérations
Groupe*



Florian RUBIN

Directeur Financier Aktivco



Ivan NAZARSKI

*Directeur Technologie et Sécurité de
l'Information Groupe*



Christelle REIST

Directrice Juridique Groupe

Notre Comité Exécutif a pour objectif d'élaborer la stratégie du Groupe et de la mettre en œuvre, tout en prenant en compte l'intérêt de ses parties prenantes. Il est également chargé de veiller à l'interaction et à la coopération entre les différentes activités et entités du groupe Camusat. Au sein du Comité Exécutif, la Directrice RH-ESG & HSE est en charge de superviser la démarche ESG du Groupe et reporte directement au Président.

NOS Principaux risques

L'ensemble des défis rencontrés par le secteur des télécommunications expose le Groupe à des risques qui peuvent impacter ses résultats et sa réputation.

Grâce à son système de gestion des risques d'entreprise (Entreprise Risk Management), Camusat a défini une approche globale de gestion des risques qui est intégrée à la stratégie du Groupe et aux opérations. Cette démarche a permis d'identifier les principaux risques du Groupe afin de pouvoir assurer leur gestion et leur atténuation et, in fine, de permettre la pérennité du Groupe.

Camusat a également réalisé une cartographie des risques de corruption en interne et au niveau de ses sous-traitants, dans le cadre de la loi Sapin 2 (pour plus d'informations, veuillez vous référer à la page 37). En 2022, des cartographies régionales ont été lancées à ce sujet pour s'adapter au contexte local.

Aujourd'hui, Camusat possède une très bonne connaissance de ses risques, permettant de faciliter la définition des plans d'actions. De nombreuses actions ont déjà été réalisées et l'exercice de cartographie des risques a ainsi permis de mieux les formaliser.

NOTRE MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DES RISQUES ET NOTRE GOUVERNANCE

Le système de gestion des risques d'entreprise fournit une vue complète des risques de Camusat. Elle se matérialise par le maintien d'un registre (liste) des risques bruts traduit en cartographie pour mettre en évidence les risques majeurs. La liste des risques bruts a été définie par Camusat dans de nombreux domaines : stratégie et marché, financier, réglementaire, opérationnel, sécurité et ESG. Suite à l'identification de ces risques bruts, des entretiens individuels avec les membres de la direction ont été réalisés. Chaque personne interrogée a donné sa vision du risque et a évalué son impact et sa probabilité de survenance, permettant ensuite de classer et de déterminer les risques les plus significatifs ainsi que les actions d'atténuation. Ces actions ont été définies au niveau du Groupe et des entités locales, avec des responsables désignés et des échéances permettant d'en assurer le suivi et la mise en œuvre. Les résultats ont ensuite été partagés avec le Comité Exécutif et les directions locales pour garantir la mise en place de mesures appropriées pour gérer les risques majeurs. Cette cartographie des risques est actualisée environ tous les deux ans, sous la supervision de la Direction Générale du Groupe.

NOS RISQUES MAJEURS

La cartographie des risques a permis d'identifier cinq risques majeurs pour Camusat :

1. Augmentation majeure des coûts de matières premières, logistique et de transport
2. Changement soudain de l'environnement politique et social d'un pays
3. Importante opportunité commerciale manquée
4. Diminution de la trésorerie (risque de liquidité)
5. Sécurité des employés et des sous-traitants

NOS PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS IDENTIFIÉS À TRAVERS NOTRE CARTOGRAPHIE

Dans le cadre de la cartographie, des risques extra-financiers ont pu être identifiés, dont un risque considéré comme majeur : la sécurité des employés et sous-traitants. De nombreuses actions sont menées pour limiter ce risque comme des formations régulières et des audits, notamment avec les sous-traitants.

Les autres risques extra-financiers identifiés grâce à la cartographie sont :

- Impact carbone
- Diversité
- Gestion des déchets
- Protection des données et cybersécurité
- Non-conformité aux lois et réglementations
- Attractivité, développement et rétention des talents
- Ethique des affaires, fraude et corruption
- Adaptation au changement technologique et qualité des services
- Chaîne de valeur

INTÉGRER

L'ESG à nos activités

NOTRE DÉMARCHE ESG





LES TENDANCES CLÉS DU SECTEUR DES Télécommunications

Alors que le secteur des télécommunications est en évolution constante, il fait aussi face à de nombreux défis économiques, sociaux, sociétaux et environnementaux. L'enjeu principal est de garantir le développement et la stabilité des réseaux de télécommunications tout en limitant leur empreinte carbone.

L'augmentation des capacités des réseaux mobiles et fixes est primordiale pour garantir la diffusion de la 4G, le développement de la technologie 5G ou encore le déploiement de la fibre pour les réseaux fixes. Dans les pays émergents, le développement des réseaux mobiles 4G permet un meilleur accès à Internet. Dans les pays développés, le développement de la fibre et de la 5G viennent également accélérer les usages des services de télécommunications. Les usages et l'accès à Internet sont devenus des besoins fondamentaux et les pratiques de la vie courante sont désormais de plus en plus digitalisées dans le monde (e-commerce, e-banking, etc.).

L'accès au numérique est donc un enjeu majeur pour le secteur des télécommunications tout comme la cybersécurité et la protection des données personnelles. Ces évolutions entraînent des modifications au niveau des réseaux pour les opérateurs et impliquent des investissements massifs dans le très haut débit. Les opérateurs doivent également adapter leur modèle d'affaires en offrant toujours plus de services à forte valeur ajoutée à leurs clients.

D'autres paramètres doivent être pris en compte comme celui du changement climatique. Ce dernier implique des risques physiques (catastrophes naturelles) qui peuvent avoir un impact sur les infrastructures, mais également des risques de transition (hausse des prix de l'énergie) pour les opérateurs. Ces derniers ont pris conscience de ces risques et mènent de plus en plus d'actions pour les atténuer et s'y adapter.

Face à tous ces enjeux, les infrastructures réseaux et les équipements de télécommunications doivent être fiables et doivent se développer. Par ailleurs, les attentes des parties prenantes sont de plus en plus fortes concernant l'engagement ESG des entreprises.

Camusat est consciente de ces nombreux défis et s'est engagée dans une démarche ESG robuste pour répondre au mieux aux risques et aux opportunités du secteur.

Un élément central de notre stratégie

NOTRE AMBITION ET NOS ENGAGEMENTS ESG

Depuis 2014, Camusat a développé une démarche ESG pour accompagner sa croissance internationale. Les principes de l'ESG se reflètent dans notre stratégie, nos engagements et nos opérations.

Nous pensons que conduire nos activités de façon responsable d'un point de vue économique, social et environnemental aide notre entreprise à réussir et à répondre aux attentes de nos parties prenantes. Nous sommes également convaincus que la combinaison entre performance financière et performance extra-financière crée durablement de la valeur.

En 2014, suite à une analyse de nos actions, à des audits dans nos filiales et à la réalisation d'un benchmark sectoriel, nous avons identifié les principaux enjeux extra-financiers pertinents et prioritaires pour Camusat. L'ensemble de ces enjeux ont été réunis au sein de 3 axes d'engagements stratégiques. Les engagements opérationnels pris pour chacun de ces 3 axes sont présentés à la page suivante.



Promouvoir le succès, la sécurité et le bien-être de nos salariés



Offrir à nos clients des produits & services de qualité avec un faible impact environnemental et démontrer notre engagement à réduire notre propre impact



Investir dans le développement et la reconnaissance des communautés locales

La construction de notre démarche ESG s'est également appuyée sur les lignes directrices de la norme ISO 26000, norme de référence de la RSE.

Par ailleurs, lors de l'analyse des risques groupe (ERM), certains de ces enjeux ont été considérés comme à risque pour l'entreprise. Il s'agit des risques décrits à la page 14 de ce rapport.

NOTRE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE ESG

La Directrice RH-ESG & HSE, directement rattachée au Président du Groupe et membre du Comité Exécutif, est responsable de la démarche ESG du Groupe. Elle est en charge du suivi des initiatives ESG dans l'ensemble des entités et diffuse les valeurs du développement durable en interne et en externe.

La démarche ESG est déployée au sein de chaque entité dans plus de 20 pays. Ce déploiement est essentiellement assuré par les Responsables des Ressources Humaines (RH) dans chaque entité qui mène des actions ESG au niveau local.

Les départements RH, ESG, HSE et Audit & Compliance réalisent des audits ponctuels en matière de RH, ESG et HSE. Dans un souci d'amélioration continue, ces audits permettent de mettre en place des plans d'actions correctives et de les suivre périodiquement.

La Directrice RH-ESG & HSE Groupe présente régulièrement au Comité Exécutif les résultats des initiatives ESG menées, la feuille de route et les plans d'actions.

NOS Engagements ESG prioritaires



SOCIAL

Promouvoir le succès, la sécurité et le bien-être de nos salariés

1. En renforçant continuellement la prévention des accidents et la protection des salariés
2. En donnant des opportunités d'évolution et de développement par l'accès à la formation, le développement des compétences, la détection et le suivi des "talents"
3. En favorisant la diversité et l'inclusion



ENVIRONNEMENT

Offrir à nos clients des produits & services de qualité avec un faible impact environnemental et démontrer notre engagement à réduire notre propre impact

1. En proposant des solutions durables et innovantes pour une meilleure efficacité
2. En protégeant l'environnement
3. En réduisant notre empreinte environnementale



SOCIÉTAL

Investir dans le développement et la reconnaissance des communautés locales

1. En créant des opportunités d'emplois pour les communautés locales
2. En renforçant le respect des codes éthiques
3. En contribuant à l'amélioration des conditions de vie locales

NOS

Engagements et objectifs de développement durable prioritaires

Les ODD, adoptés par l'Organisation des Nations Unies, concernent tous les corps économiques et sociaux. Pour y contribuer, nous avons intégré les objectifs de développement durable dans notre démarche ESG. Les ODD sont devenus des repères, pour définir et structurer notre stratégie ESG.

Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables

Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation



Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde

Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et toutes les filles

Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

UNE DÉMARCHE

ESG qui s'appuie sur les attentes de nos parties prenantes

Le Groupe considère comme parties prenantes toutes les personnes physiques ou morales qui sont impactées par, ou impactantes sur, les activités du Groupe, et qui ont un intérêt dans les décisions ou activités de Camusat.

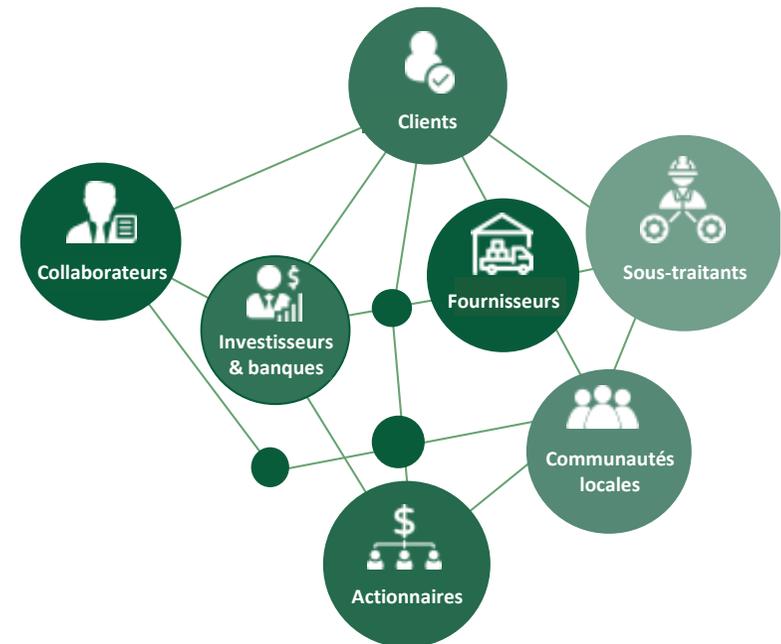
Notre démarche ESG repose sur nos relations avec nos principales parties prenantes qui sont nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs, nos sous-traitants, les investisseurs ou encore nos communautés locales. En 2014, Camusat a réalisé une cartographie des parties prenantes basée sur deux critères : l'impact de la partie prenante sur Camusat et inversement et le niveau de relation avec celle-ci.

En ligne avec nos engagements ESG, Camusat poursuit un dialogue régulier avec ses parties prenantes afin de prendre en compte leurs attentes dans sa démarche et dans ses actions.

Camusat rend compte chaque année à ses parties prenantes de ses principaux défis en matière de développement durable et des actions associées par le biais de son rapport ESG, son rapport « Communication On Progress » pour le Global Compact, l'évaluation annuelle EcoVadis et enfin au travers de divers reporting ESG destinés à nos actionnaires/ Investisseurs.

Ces rapports contiennent des informations sur les risques, les politiques, les actions et les indicateurs extra-financiers de Camusat.

Aussi, à titre d'exemple, nos collaborateurs sont régulièrement sensibilisés à nos enjeux ESG et ceci dès leur intégration. Nos engagements sont affichés dans les bureaux de toutes nos filiales opérationnelles et Camusat publie régulièrement des communications sur le sujet de l'ESG.



PARTENARIATS EXTERNES ET NOS Reconnaisances en matière d'ESG



Les entreprises signataires du Global Compact des Nations Unies s'engagent à respecter dix principes fondamentaux dans quatre domaines : droits de l'Homme, droits du travail, environnement et lutte contre la corruption.

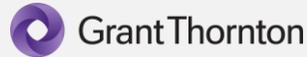
Engagée depuis 2015, Camusat est signataire du Pacte Mondial (Global Compact) des Nations Unies. En parallèle, Camusat s'est engagée également à contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

Cette adhésion permet à Camusat de renforcer son engagement pour le développement durable et de communiquer chaque année auprès de ses parties prenantes sur les progrès effectués dans les domaines des droits de l'Homme, des droits du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.



EcoVadis évalue la maturité et la performance extra-financière des organisations. La notation EcoVadis porte sur les thèmes suivants : environnement, social et droits Humains, éthique des affaires et achats responsables. Chaque entreprise est évaluée sur des critères en fonction de sa taille, de sa localisation et de son secteur d'activité.

Depuis 2015, Camusat se fait évaluer sur sa performance extra-financière par EcoVadis. En 2022, Camusat a obtenu un score de 52/100 et a reçu la médaille de bronze. Sur la base de cette évaluation, Camusat a pour ambition de mettre en place des plans d'actions en matière d'ESG.



Étant donné que l'ESG va de pair avec le risque et la conformité, nous nous concentrons sur l'amélioration continue de la gestion des risques de tiers grâce à l'utilisation de critères ESG. En 2022, nous avons démarré un partenariat avec Grant Thornton pour nous aider à mieux comprendre les risques auxquels notre Groupe est exposé grâce à une cartographie des risques anti-corruption dans toutes les régions où nous opérons conformément à la loi Sapin II. Cet exercice nous a permis de confirmer la fiabilité de nos procédures de contrôle interne tout en identifiant des scénarios de risques nécessitant de renforcer la sensibilisation de nos équipes terrain/opérationnelles sur le sujet important de la lutte contre la corruption.



En 2022, Camusat signe son partenariat avec OuiAct, expert du climat au service des entreprises et des territoires. Dans la continuité de notre premier bilan carbone réalisé en 2021, avec ce partenariat, nous renforçons davantage notre engagement à fixer des objectifs de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre selon les critères et recommandations de la Science-Based Targets Initiative (SBTi). Cela nous aidera à avoir une vue d'ensemble de notre propre transition vers une faible empreinte carbone valorisée dans le questionnaire du Carbon Disclosure Project (CDP).



Tennaxia, partenaire de Camusat depuis 2014, nous a accompagné dans la structuration de notre stratégie RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise), son suivi et les actions à mener pour atteindre une performance durable. Depuis 2021, nous avons ajouté un nouvel axe à notre partenariat, celui de l'élaboration de nos bilans carbone annuels afin de quantifier précisément nos émissions de gaz à effet de serre sur l'ensemble des scopes 1, 2 et 3.



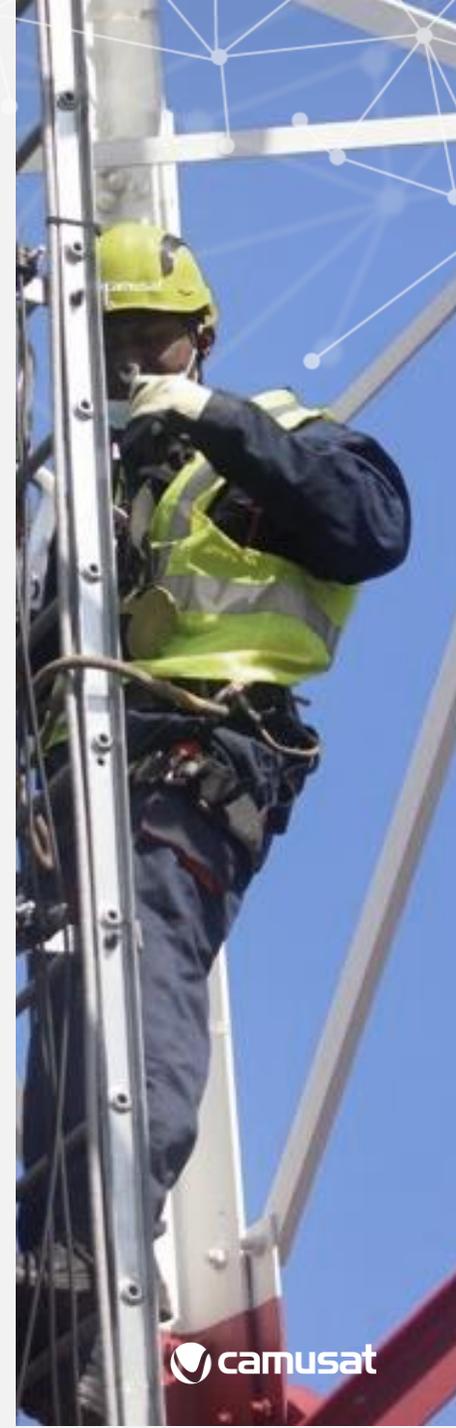
En 2022, le Groupe Camusat a initié un partenariat stratégique avec l'équipe d'Almond Consulting, un expert international de premier plan en matière de cybersécurité, de cloud et d'infrastructures informatiques. Avec cette coopération, Camusat renforce son Plan d'Action Cyber Sécurité et sa capacité à assurer la continuité de l'activité et à gérer les risques inhérents à la protection de nos données.

NOS ENJEUX

Sociaux



Promouvoir le succès, la sécurité et le bien-être de nos salariés



NOS ENJEUX Sociaux

OBJECTIF 1 : EN RENFORÇANT CONTINUELLEMENT LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET LA PROTECTION DES SALARIÉS

GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS ET PARTENAIRES

Notre Manuel Ressources Humaines ainsi que notre **Politique Hygiène, Sécurité et Environnement** prévoient une section dédiée à la santé et la sécurité de nos collaborateurs. Cette politique couvre également les activités effectuées par les sous-traitants de nos filiales qui exécutent des opérations en notre nom.

Nos équipes HSE dans les filiales travaillent régulièrement sur la mise à jour de l'**évaluation des risques professionnels** existants au sein de leur entreprise. Cette remise en question perpétuelle permet de faire évoluer les mesures d'atténuation à mettre en place pour garantir toujours plus la santé et la sécurité de nos collaborateurs et des salariés de nos sous-traitants.

La sensibilisation de nos collaborateurs sur nos politiques et nos règles HSE débutent dès leur intégration au sein de nos filiales. Nos programmes d'intégration prévoient une partie dédiée à cette thématique dans notre plateforme eLearning.

Nous œuvrons continuellement au développement des connaissances et des compétences en termes d'hygiène, sécurité et environnement (HSE) de nos

salariés. C'est ainsi qu'en 2022, les heures de formations HSE représentaient 90% du volume global de formation délivrées au sein des filiales du Groupe.

Ces formations dispensées à nos salariés portent essentiellement sur les règles à respecter dans les opérations de **travail en hauteur, de travaux électriques, les gestes de premiers secours** et les **risques routiers**.

Nous avons par ailleurs développé un **programme de formation HSE** standards à nos familles de métier (fibre optique, opérations et maintenance, gardiennage de sites, logistique, management, etc.). Ce programme de formation complet aborde les thèmes suivants : politique HSE du Groupe, les risques professionnels auxquels nos salariés sont exposés, les moyens de prévention en place, les mesures d'urgence, les accidents de travail, la conduite défensive, les équipements de protection individuelle et collective, etc.

Ce programme est destiné à la fois à nos salariés mais aussi aux salariés de nos sous-traitants. Ce fut au total 2 015 personnes qui ont suivi ce programme en 2022 incluant ici nos sous-traitants qui représentaient 87% des formés.



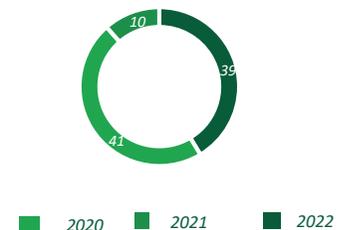
Formation HSE - Kenya

96%
des filiales couvertes par une assurance qui couvre les frais de santé

78%
des filiales couvertes par une assurance qui indemnise les salariés en cas d'accident de la vie/ du travail

Taux de fréquence des accidents du travail **7,54%**
Taux de gravité des accidents du travail **0,19%**

Nombre d'accidents de travail



74% ont entraîné un arrêt de travail et 1 034 jours perdus

27 403
Nombre d'heures de formation HSE en 2022
Moyenne/salarié : 11h/an **+117%**

2 353
Salariés formés par nos formateurs internes HSE depuis 2016

NOS ENJEUX Sociaux

OBJECTIF 1 : EN RENFORÇANT CONTINUELLEMENT LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET LA PROTECTION DES SALARIÉS

Ce programme de formation standardisé a été déployé dans plusieurs pays. Nous avons pour objectif que ce programme soit une étape obligatoire à l'intégration de tout nouveau collaborateur et accessible sur notre plateforme **eLearning by Camusat** permettant à notre réseau d'interlocuteurs HSE de délivrer des formations lorsqu'ils le jugent nécessaire et de cibler plus précisément leur besoin. Nous développons cette méthode d'apprentissage qui fait appel aux nouvelles technologies depuis maintenant deux ans. L'objectif de notre Support Groupe RH est de constamment développer son contenu, étoffer l'offre de formation, améliorer la qualité et la variété des modules proposés par le Groupe. C'est également l'occasion pour nos managers d'évaluer précisément les acquis et les progrès réalisés au fil du temps à l'aide de rapports automatisés.

Pour améliorer la performance des filiales, il est indispensable de réaliser des audits de conformité. En matière de HSE, l'audit de conformité permet de s'assurer de la cohérence de la politique de management des risques HSE et de se prémunir, autant que possible, contre les crises majeures.

Ainsi, les **audits HSE** réalisés par nos équipes sont une pratique essentielle à l'évolution des conditions de travail et à l'identification des écarts qui doivent ensuite être corrigés rapidement. Nos **plans d'actions préventives et correctives HSE** permettent de suivre précisément les actions menées jusqu'à la mesure de leur efficacité.

L'ORGANISATION DE CHALLENGES POUR UNE PRISE DE CONSCIENCE EFFICACE

Comme chaque année, nos filiales ont consacré une journée pour sensibiliser leurs salariés aux enjeux santé et sécurité. Organiser des challenges participatifs est un excellent moyen de mettre en avant les messages de prévention dans un cadre plus ludique que les informations traditionnelles. Ce challenge que nous avons nommé « **Perfect Worker Challenge** » avait pour objectif principal de promouvoir l'importance de la sécurité au sein des filiales et de développer la culture sécurité chez Camusat. Ce challenge visait également à sensibiliser les salariés aux différents risques professionnels auxquels ils sont exposés au quotidien. L'occasion pour nos filiales de revoir les règles de sécurité sur les sites et de rappeler l'ensemble des bonnes pratiques à adopter.



Formation - Ouganda



Challenge Perfect Worker - Mali



Challenge Perfect Worker - Burkina Faso



NOS ENJEUX Sociaux

OBJECTIF 2 : EN DONNANT DES OPPORTUNITÉS D'ÉVOLUTION ET DE DÉVELOPPEMENT PAR L'ACCÈS À LA FORMATION, LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, LA DÉTECTION ET LE SUIVI DES TALENTS

FAVORISER L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS

Le **bien-être** et la **qualité de vie au travail** sont des enjeux primordiaux pour le bon fonctionnement de nos filiales. Cela répond à notre obligation de protection et de développement envers nos collaborateurs et accélère notre performance. Ainsi, nos managers développent chaque année des systèmes de reconnaissance de leurs employés. Cela se traduit le plus souvent par l'organisation de **cérémonies de reconnaissance** de la **performance** ou de l'**ancienneté** de nos collaborateurs.

La pandémie Covid-19 a mis en lumière l'importance des programmes d'avantages sociaux concernant la sécurité et le bien-être des salariés. Nos filiales mettent en place des systèmes d'organisation flexibles et des avantages sociaux permettant d'accroître le bien-être du personnel et l'environnement de travail.

Nous avons développé le **télétravail** au sein de nos filiales pour les salariés qui sont éligibles. Autrefois occasionnel, il fait désormais partie des avantages proposés aux salariés leur permettant une certaine flexibilité dans leur emploi du temps et un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ceci garantit un mode de travail hybride conciliant performance et bien-être des collaborateurs.

LE DIALOGUE SOCIAL, UN LEVIER DE L'EFFICACITÉ GLOBALE

Favoriser le dialogue social, c'est permettre à chacun de faire entendre sa voix. Le dialogue social va de pair avec la relation de confiance à tout niveau. Nous sommes également convaincus que des salariés écoutés, respectés et reconnus favorise la qualité de vie au travail, la productivité et la compétitivité. Nous comptabilisons un peu plus de 40 représentants du personnel et membres de comités d'hygiène et de sécurité. Leur mission principale est d'échanger et de négocier sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Cela permet également d'animer les enjeux Sécurité au quotidien et d'impliquer nos collaborateurs afin qu'ils deviennent acteur de leur propre sécurité.

Certaines filiales ont mis en place ces **systèmes de communication bilatérale** pour faciliter les retours des salariés concernant les conditions de travail.

LA CÉLÉBRATION DES SUCCÈS COMME LEVIER DE MOTIVATION

Partager une expérience positive est bénéfique puisque cela apporte de la satisfaction et de l'énergie à une équipe. La reconnaissance des objectifs atteints renforce les chances de succès pour l'avenir. **Célébrer les réussites** de nos projets apporte un bien-être général qui contribue à l'intégration et à l'implication de tous. Dans cet objectif, nos filiales organisent chaque année des célébrations visant à reconnaître la fidélisation de nos salariés ou encore leur performance et leur implication au quotidien.

 **22,83%** *Taux de rotation du personnel*
* Les contrats à durée déterminée sont inclus

 **4,7 ans** *Ancienneté moyenne*



Cérémonie de remise des médailles du travail - Cameroun



Gagnant du concours Afrisafe 2022 - Kenya

NOS ENJEUX Sociaux

OBJECTIF 2 : EN DONNANT DES OPPORTUNITÉS D'ÉVOLUTION ET DE DÉVELOPPEMENT PAR L'ACCÈS À LA FORMATION, LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, LA DÉTECTION ET LE SUIVI DES TALENTS

LA FORMATION, LEVIER CLÉ DE NOTRE PERFORMANCE

Dans un secteur concurrentiel tel que celui des télécoms, **l'évolution des connaissances et des compétences** de nos salariés est un enjeu majeur. Investir dans la **formation** de ses salariés constitue pour Camusat une condition essentielle à sa croissance. Le meilleur outil de management qui permet d'identifier les axes de développement des salariés en lien avec les perspectives de croissance de nos filiales est **l'entretien individuel annuel**.

En 2022, 97,46 % de nos salariés ont eu un entretien annuel avec leur manager portant entre autre sur leur développement individuel. A l'occasion de cette discussion, les souhaits d'évolution, de mobilité et de formation sont abordés. Chaque salarié est encouragé à être acteur de l'orientation de sa carrière professionnelle en s'appuyant sur son manager. Les plans de formation prévisionnels de chaque filiale sont ensuite établis visant à prioriser les besoins de formation émis par les managers et en cohérence avec la stratégie globale du Groupe et celle de chaque filiale.

Nos filiales ont consacré 3 014 heures de formation dédiées au développement des compétences en 2022. Des formations qui portaient principalement sur le management d'équipe, la finance, l'évolution des compétences linguistiques et informatiques.

LA MOBILITÉ COMME ACCÉLÉRATEUR DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

Au-delà des formations internes et externes délivrées au sein de nos filiales, nous misons sur les **transferts de compétences intragroupes**. Ce transfert se traduit par deux actions :

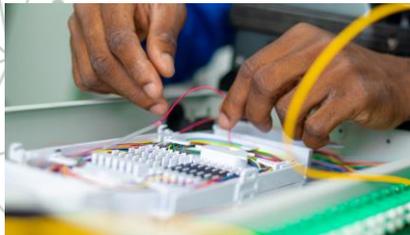
- Faire appel à un renfort ponctuel d'équipes opérationnelles qui ont vocation à intervenir sur des projets spécifiques,
- Former les équipes aux nouveaux métiers suite à l'intégration de nouvelles activités dans les filiales.

Ces mobilités offrent de nombreux avantages tels que l'amélioration des compétences, favoriser les synergies entre les entités du Groupe et fidéliser et motiver nos salariés.

UNE POLITIQUE DE GESTION DES TALENTS ANCRÉE LOCALEMENT

Au-delà de l'objectif de développer les compétences de tous ses salariés, Camusat a fait le choix il y a quelques années de valoriser et porter une attention particulière sur un vivier de collaborateurs prometteurs.

Nous poursuivons ainsi chaque année notre programme de suivi des **Talents** pour lequel le Groupe suit directement l'acquisition de leurs nouvelles compétences en **ingénierie** et en **management** par le biais d'actions ciblées pour les besoins stratégiques du Groupe à moyen et long terme.



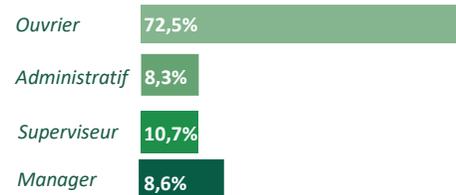
Formation Fibre Optique délivrée par les experts régionaux Sierra Leone

30 417 Total heures de formation en 2022

13,6 Total heures de formation par personne en 2022

Salariés ayant eu un entretien annuel en 2022 : **97,46 %**

Répartition des heures de formation par catégorie professionnelle



Responsable déploiement Fibre Optique - Ouganda

OBJECTIF 3 : EN FAVORISANT LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

FAVORISER L'INCLUSION DANS L'ENSEMBLE DE NOS FILIALES

L'inclusion est un enjeu majeur pour Camusat. Lutter contre l'exclusion sociale en intégrant au marché du travail les citoyens qui en sont le plus éloignés est de notre responsabilité.

En termes d'**insertion professionnelle**, tout repose sur la garantie de l'équité au sein de nos entités. Nous mettons tout en œuvre pour éviter toute forme de discrimination liées notamment au handicap, à l'âge, à l'origine sociale ou à la culture, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'apparence physique ou encore à la situation sociale.

Nos collaborateurs sont sensibilisés sur ces sujets dès l'embauche dans le cadre de leur programme d'intégration. Une partie de ce programme traite de notre démarche de recrutement visant à l'**égalité des chances** et la pratique de **non-discrimination** sous toutes ses formes.

Nos filiales ont enfin recours à des **stagiaires et apprentis** au sein de leur structure. Au delà d'être un levier de recrutement, ils représentent une priorité donnée à nos filiales pour favoriser l'inclusion dans les pays dans lesquels nous sommes présents.



Portrait d'une Responsable Design Fibre Optique – Burkina Faso

 **72** stagiaires/ alternants au 31/12/2022

 **38** nombre de nationalités

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

L'égalité hommes-femmes est un défi économique que de nombreux pays doivent continuer à relever. Camusat opère majoritairement dans les pays émergents, c'est ainsi que la **diversité** est une des valeurs qui la caractérisent particulièrement.

La répartition des hommes et des femmes au sein de Camusat est particulièrement déséquilibrée et s'explique par la nature de ses métiers. De ce fait, nos filiales sont régulièrement challengées sur leurs actions à engager afin de **promouvoir l'emploi des femmes** dans les **métiers techniques** et de **management** ou encore leur accès renforcé à la formation. Notre équipe au Kenya s'est particulièrement démarquée en 2022 dans le cadre d'un projet soutenu par ONU Femmes, une organisation de l'ONU qui met en œuvre des programmes, des politiques et des normes visant à défendre les droits fondamentaux des femmes et à faire en sorte que chaque femme et chaque fille puisse réaliser pleinement son potentiel dans sa vie. Camusat Kenya s'est associé avec son client Safaricom pour participer à un groupe de travail et partager son expérience dans ses actions menées au quotidien pour favoriser la sélection d'entreprises détenues par des femmes dans les chaînes d'approvisionnement.

 **2 244** Salariés

Effectifs au 31/12/2022

 **13.40%**  **86.60%**

 **33,33%** de femmes représentées au Comité Exécutif du Groupe

 **26%** de femmes représentées aux Comités de Direction des filiales



« Ce fut un privilège que Camusat partage son expérience en matière d'opportunités et de formation auprès d'entreprises détenues par des femmes. Nous espérons que notre réussite a inspiré d'autres organisations à adopter un approvisionnement inclusif », Macharia Kinga, CMD Camusat Kenya

NOS ENJEUX

Environnementaux



Offrir à nos clients des produits et services de qualité avec un faible impact environnemental et démontrer notre engagement à réduire notre propre impact



NOS ENJEUX Environnementaux

OBJECTIF 1 : EN PROPOSANT DES SOLUTIONS DURABLES ET INNOVANTES POUR UNE MEILLEURE EFFICACITÉ

DÉVELOPPER DES SOLUTIONS DURABLES POUR NOS CLIENTS

Confronté à des enjeux environnementaux de plus en plus croissants, Camusat doit répondre à la hausse constante de la demande énergétique des territoires du fait de l'évolution continue des télécommunications.

Relever ce double défi passe notamment par la conception et l'utilisation de **solutions d'efficacité énergétique** et le recours à des énergies renouvelables et peu carbonées pour contribuer à lutter contre le changement climatique.

Nos équipes Recherche & Développement et nos ingénieurs techniques font évoluer constamment nos **solutions pures solaires** et nos **systèmes hybrides** dans le but de réduire la consommation de fuel et ainsi les émissions de gaz à effet de serre des sites télécoms.

Nous suivons précisément les émissions de CO2 évitées de nos deux divisions Opco et Aktivco. L'installation et la gestion des systèmes d'énergie ont permis d'éviter **224 493 tonnes de CO2** depuis l'année 2015, année à laquelle nous avons commencé à estimer les CO2 évités.

Parmi ce total de CO2 évités, la division Aktivco du Groupe joue un rôle très important dans la réduction des émissions de CO2 par rapport à un site conventionnel.

Avec ses **3 320 sites hybrides et Saas** gérés depuis 2017, nous estimons **41 870 773 litres de fuel** évités depuis 5 ans, ce qui représente **168 403 tonnes de CO2 évités**. A fin 2022, 75% des émissions de CO2 évitées depuis 2015 sont liées à nos projets Aktivco.

Cette réduction très importante des émissions s'explique notamment par la capacité de nos équipes et de nos partenaires à moderniser les équipements d'énergie. Grâce à la fiabilité de nos équipements et leur plus faible consommation de carburant, nous avons réussi à réduire significativement les déplacements de nos techniciens pour les opérations de maintenance.

La meilleure performance des équipements d'énergie sur les sites télécoms contribuent également à la **réduction du recours à des matériels polluants** comme les groupes électrogènes. Les déchets polluants tels que les filtres à huile/ gasoil et les huiles usagées - dont les filières de valorisation ou d'élimination sont parfois complexes à identifier - se trouvent également réduits grâce à la commercialisation et à la gestion de nos deux solutions.



5 177

sites « pure solaire » & hybrides
installés et gérés depuis 2015



224 493

Émissions de CO2 évitées (Tonnes) depuis 2015



Site ESCO – Burkina Faso

Émissions de
CO2 divisées
par 3

73 667 t

Émissions de CO2 annuelles des
équipements d'énergie sur sites
s'ils étaient gérés par le client

25 005 t

Émissions de CO2 annuelles
des équipements d'énergie sur
sites depuis qu'ils sont gérés par
Aktivco



NOS ENJEUX Environnementaux

OBJECTIF 1 : EN PROPOSANT DES SOLUTIONS DURABLES ET INNOVANTES POUR UNE MEILLEURE EFFICACITÉ

L'INNOVATION ENVIRONNEMENTALE, FACTEUR CLÉ DE NOTRE COMPÉTITIVITÉ

L'objectif de notre département R&D est de sans cesse développer des projets et des solutions plus performants, novateurs et toujours plus respectueux de l'environnement. La baisse de consommation de fuel et plus généralement le respect de l'environnement est au cœur de nos préoccupations et de celles de nos clients et notre département R& D s'efforce d'innover sans cesse dans ce sens.

En 2022, nos équipes ont été principalement investies sur le développement de solutions informatiques permettant d'aller toujours plus loin dans l'analyse des données qui sont extraites de nos équipements d'énergie sur les sites télécoms. L'**intelligence artificielle** a ainsi été intégrée à notre application informatique déjà existante de sorte à être capable de gérer et analyser des données massives avec un minimum d'intervention humaine. L'objectif étant d'une part d'atteindre l'efficacité énergétique maximum de nos équipements et d'autre part, d'améliorer la protection des données collectées et exploitées. Ces données exploitées à leur maximum nous permettent de prendre des décisions rapides quant à la performance de nos équipements sur les sites et de nos équipes sur le terrain.

Toujours dans cette optique d'**optimiser nos équipements d'énergie** sur les sites télécoms, nos ingénieurs ont travaillé avec nos partenaires qui produisent les capteurs de puissance (power metering) afin de les optimiser pour obtenir une capacité supérieure et garantir la collecte automatique des informations de production quasiment instantanément. Cette nouvelle version du capteur de puissance a également l'avantage d'avoir une taille réduite par rapport à l'ancienne version ce qui réduit son poids et son volume. Un avantage certain qui contribue à la réduction des émissions de gaz à effet de serre liées à son transport.

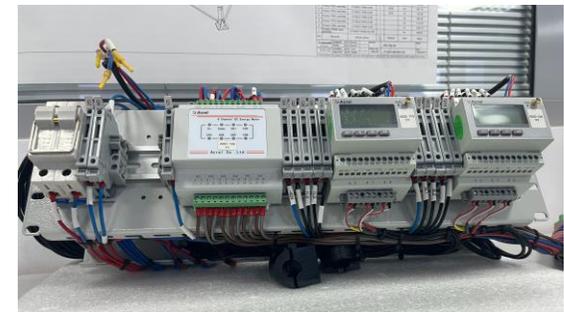
Face à la hausse des coûts de l'énergie, nos clients sont de plus en plus dans l'attente de solutions permettant de réduire leur facture énergétique. Nos équipes ont donc travaillé à une nouvelle solution, la **solarisation** des sites télécoms, des datacenters ou tout autre infrastructure. La solarisation vise à réduire l'utilisation du réseau électrique par le recours à des panneaux solaires pour produire l'énergie. Une solution qui permet de réduire jusqu'à 20% la consommation d'énergie.



Chiffre d'affaires des produits ou services vendus apportant une plus-value environnementale

2021 **38 600 000 €**

2022 **46 000 000 €** + 19,17%
23% du chiffre d'affaires



Nouveau capteur de puissance

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

NOS ENJEUX Environnementaux

OBJECTIF 2 : EN PROTÉGEANT L'ENVIRONNEMENT

NOTRE CONTRIBUTION POUR LUTTER CONTRE LA DÉFORESTATION

Cela fait maintenant deux ans que Camusat s'est engagée à lutter contre la déforestation par son engagement « **1 arbre coupé = 1 arbre planté** » qui s'applique à toutes nos filiales. Du fait que nos activités de construction de nouveaux sites de télécommunications peuvent parfois nécessiter l'abattage d'arbres, notre devoir est de replanter autant d'arbres abattus. L'objectif est plus qu'atteint puisque les filiales ont planté 1 479 arbres quand 251 ont dû être abattus en raison de nos activités. En plantant des arbres, nous pouvons aider à réduire les émissions de CO2 et à lutter contre le changement climatique. De plus, les arbres fournissent un habitat pour la faune et la flore locales et aident à prévenir l'érosion des sols.

L'ORGANISATION DE CHALLENGES POUR SENSIBILISER NOS SALARIÉS À LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

L'organisation de **challenges environnementaux** est pour notre Groupe un excellent moyen de sensibiliser les salariés à la protection de l'environnement. Ils peuvent aider à encourager nos salariés à adopter des comportements plus durables et à réduire leur impact environnemental. Nous considérons les challenges comme un moyen d'encourager nos salariés à réduire leur consommation d'énergie, à recycler davantage ou à utiliser des moyens de transport plus durables.

Etant donné que l'industrie du traitement de données produit des émissions de gaz à effet de serre (CO2) plus importantes que des secteurs comme l'automobile et l'aviation, nous avons choisi le thème de la **pollution numérique** pour notre challenge environnemental 2022. Les salles de serveurs sont responsables de 23 % des émissions de CO2 de l'industrie du High Tech qui s'expliquent par la consommation d'énergie, la climatisation, la fabrication des serveurs et l'achat de licences informatiques. Le Groupe a ainsi dédié une période de trois semaines de nettoyage numérique au sein de chaque filiale, par la suppression de Go/Mo inutiles qui correspondent à des tonnes de CO2 émis. L'objectif était de déclencher une prise de conscience autour de la pollution numérique chez les collaborateurs, d'inciter à une **gestion quotidienne des données numériques** et les accompagner dans la pérennisation des bonnes pratiques acquises au cours de leur participation. Ce fut au total 10,34% de volume de données supprimées soit 7 064 tonnes de CO2 estimées évitées par an.



Action de reforestation - Malawi

1 arbre coupé = 1 arbre planté

La déforestation a un fort impact sur l'environnement.

Le réchauffement climatique, la biodiversité et les communautés locales dépendent tous de l'écosystème forestier. Camusat s'est engagée dans une démarche RSE pour protéger l'environnement, en évitant de couper des arbres. Nous agissons également en faveur de la reforestation.

Participez dès aujourd'hui!

OBJECTIF DURABLE

Nous soutenons la reforestation en plantant des arbres dans nos filiales.

camusat



Action de reforestation - République Dominicaine

Résultats du e.cleanup Challenge

Félicitations à tous pour avoir relevé le défi !

- 3 532** Go supprimés
- 10,34%** Go supprimés
- 7 064** tonnes de CO2 estimées évitées par an

Volume supprimé le plus important : Myanmar

41% des données supprimées

camusat

NOS ENJEUX Environnementaux

OBJECTIF 3: EN RÉDUISANT NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

GÉRER NOS DÉCHETS DE FAÇON RESPONSABLE

Notre responsabilité est de gérer les déchets générés par nos activités de façon responsable pour ainsi minimiser leur impact sur l'environnement, le climat et la santé publique. Cela implique la collecte, le traitement, l'élimination ou la valorisation énergétique des déchets de manière à réduire les émissions de gaz à effet de serre.

Notre **politique de gestion des déchets et des produits dangereux** décrit l'ensemble des pratiques en la matière. Nous avons défini cette politique de sorte à « mieux acheter », « mieux utiliser » et « mieux jeter ».

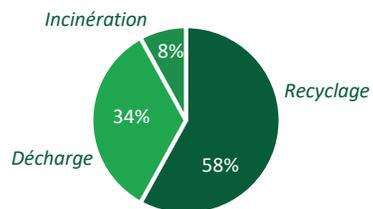
Nos filiales suivent précisément les déchets et produits dangereux stockés et ceux qui sont collectés pour être valorisés. L'objectif final étant de connaître précisément les quantités de déchets générés et d'autre part les quantités valorisées. Grâce à cela, nous savons avec précision les déchets générés par typologie pour l'ensemble de nos filiales.

Ainsi, les filiales du Groupe ont généré **351 tonnes de déchets** en 2022 dont **49,99 %** sont classifiés comme **dangereux**. Parmi les déchets les plus sensibles, nous retrouvons les batteries, les huiles usagées, les filtres à huile – air – gasoil, les panneaux solaires ou encore les peintures.



Formation au tri et recyclage des déchets - Ouganda

Répartition des modes de valorisation
de nos déchets en 2022



L'ensemble de nos filiales ont dédié la **journée mondiale du recyclage**, le 18 mars 2022, à faire le point sur les bonnes pratiques de tri, de stockage et de recyclage de nos déchets et matières dangereuses. Cette journée a été consacrée à sensibiliser nos équipes à l'importance de la gestion des déchets et d'une consommation plus responsable à travers des formations dédiées et des actions pratiques tout en réorganisant nos espaces de stockage.

Pendant toute cette année 2022, nos filiales ont également concentré leurs efforts sur la recherche de nouvelles **filières de valorisation** pour privilégier le recyclage et la transformation pour une seconde vie.

MAÎTRISER NOS CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

Nous avons initié notre **plan de réduction d'émissions de CO2** dans toutes nos filiales en 2022. Ces plans visent à mener des actions pour réduire leur consommation d'énergie et de ressources naturelles. Cela s'est traduit principalement par de nombreuses actions de sensibilisation aux éco gestes, à l'éco conduite, au passage de l'éclairage au LED ou encore par l'installation de panneaux solaires dans nos bâtiments.



Fluide réfrigérant **437** Kg en 2022



Electricité consommée **1 275 233** kWh en 2022



30 505 m³ d'eau consommée en 2022

NOS ENJEUX

Sociétaux et de Gouvernance



*Investir dans le développement et la
reconnaissance des communautés
locales*



NOS ENJEUX Sociétaux et de Gouvernance

OBJECTIF 1 : EN CRÉANT DES OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS POUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES

NOTRE ANCRAGE LOCAL POUR CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

L'ancrage local est une des principales forces de Camusat. Présent sur plusieurs continents, œuvrant dans plus de 20 pays, l'intégration de notre Groupe localement est essentielle à notre développement et fait partie de nos responsabilités.

Les filiales de Camusat veillent en permanence à avoir un impact positif sur les parties prenantes locales. La contribution au **développement économique** dans les pays où nous sommes implantés est la première attente de nos parties prenantes en matière d'ESG. Notre premier objectif est d'identifier de nouveaux **leviers de création** et de **maintiens d'emplois**, en développant une **production plus inclusive** qui profite à la population des pays où nous sommes présents. Développer notre division Aktivico répond pleinement à cet objectif par la création d'emplois pérennes au sein de nos filiales. C'est ainsi qu'en 2022, 96,4% de nos salariés dans les filiales sont originaires ou résident dans le pays dans lequel ils travaillent.

Ce résultat s'explique notamment par la proximité des filiales avec les écoles et universités ou encore leur présence active sur des **salons spécialisés** dans les télécoms et des forums pour recruter. Être au plus près de nos potentiels futurs collaborateurs est au cœur de notre stratégie de recrutement.

Notre second objectif est de faire évoluer nos employés vers des fonctions de management. Cela est gage de pérennité pour nos filiales. En 2022, 90,9% de nos managers et superviseurs sont originaires ou résident dans les pays où nous sommes présents.



96,4%

Salariés locaux en 2022



90,9 % de de managers et superviseurs
originaires ou résidant à titre permanent dans le
pays dans lequel ils travaillent



Participation à un forum de recrutement – République Dominicaine



Formation pour les managers – Sierra Leone

NOS ENJEUX Sociétaux et de Gouvernance

OBJECTIF 1 : EN CRÉANT DES OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS POUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES

APPLIQUER DES PRATIQUES D'ACHATS RESPONSABLES

En 2022, Camusat a mis en œuvre une **politique globale d'achats responsables** au sein de son organisation. Celle-ci a pour objectif de promouvoir des pratiques d'achats responsables auprès des acheteurs qui opèrent pour les filiales du Groupe en matière d'équipements et de logistique et d'évaluer la performance ESG des nouveaux fournisseurs et des fournisseurs actuels sur ce même périmètre. Cette politique formalisée recense l'ensemble des principes propres aux achats responsables et la manière dont le Groupe souhaite les appliquer.

Un **Code de Conduite** à destination des fournisseurs managés par le Groupe a également été formalisé et attaché à chaque contrat ou commande d'achat. L'année 2022 a également été marquée par une implication croissante des acheteurs dans les relations avec les fournisseurs pour assurer la prise en compte des critères ESG dans les actes d'achat. Enfin, Camusat a mis en place de nouveaux indicateurs pour suivre l'efficacité de l'ensemble des actions engagées.

ÉVALUER NOS FOURNISSEURS GROUPE SUR DES CRITÈRES ESG

Dans le cadre de la sélection des nouveaux fournisseurs, Camusat a inclus un **critère ESG** dans les **appels d'offres** en complément des critères classiques. Pour les fournisseurs existants, le Groupe travaille en étroite collaboration avec eux pour encourager l'amélioration continue de leur performance ESG. Des questionnaires sont régulièrement envoyés aux fournisseurs (ceux dont le niveau de dépense est supérieur à 1 000 euros) afin d'évaluer leur maturité sur le sujet.

PRIVILÉGIER LES ACHATS AU NIVEAU LOCAL

La politique d'achats responsables contribue aussi à la **création d'emplois indirects** auprès des fournisseurs et des sous-traitants. L'objectif est qu'au moins 90% des fournisseurs soient implantés dans les pays où Camusat est présent (fournisseurs locaux).

Cet objectif est atteint puisque 93,17% des fournisseurs sont locaux en 2022. Seulement 2,35% représentent des fournisseurs qui sont identifiés par le Groupe et centralisés pour le compte de ses filiales.

Les fournisseurs gérés par le Groupe les plus importants et les plus pertinents (équipements et logistique) ont été invités à répondre à notre questionnaire de notation ESG couvrant l'année 2022. 74% des fournisseurs interrogés ont répondu au questionnaire, ce qui représentait 86% en termes de valeur commandes d'achat. Nous savons aujourd'hui que 49% de nos fournisseurs intègrent la dimension ESG dans leur stratégie globale ou ont déjà commencé à mettre en place des plans d'actions pour y parvenir, ce qui représente 84% en terme de valeur totale des commandes achats opérés par le Groupe.

NOS AMBITIONS POUR 2023

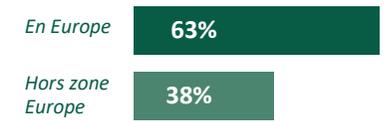
Camusat entend renforcer son accompagnement auprès des fournisseurs dans leur progression au travers de discussions et de plans d'actions périodiquement discutés et challengés.

La politique d'achats responsables sera également déclinée dans tous les pays où nous sommes implantés.

L'ensemble de notre réseau d'acheteurs sera également formé à la démarche d'achats responsables qui intègre pleinement les critères ESG dans l'acte d'achat.



Répartition (en nombre) des fournisseurs Europe/ hors Europe qui sont gérés par le Groupe



NOS ENJEUX Sociétaux et de Gouvernance

OBJECTIF 2 : EN RENFORÇANT LE RESPECT DES CODES ÉTHIQUES

L'ÉTHIQUE AU CŒUR DE NOS RELATIONS D'AFFAIRES

En tant qu'adhérent au **Global Compact des Nations Unies** et présent majoritairement dans des pays émergents, Camusat a fondé sa démarche Ethique autour de 9 principes : le respect des Droits de l'Homme, le respect du droit et de la réglementation, les bonnes pratiques dans la conduite des affaires, la protection de la propriété intellectuelle, l'utilisation des réseaux sociaux, le respect de la confidentialité, le respect des personnes, le dialogue social et la diversité. Le respect de notre Code Ethique et de notre Politique Anti-corruption est essentiel.

Pour garantir cela, nos salariés sont systématiquement sensibilisés sur ces sujets dès leur embauche. Des formations ponctuelles sont organisées au sein de nos filiales afin de capitaliser sur les messages clés délivrés.

Les salariés sont également informés du dispositif d'alertes mis en place au sein du Groupe depuis l'année 2015, qui leur permet de signaler tout fait ou comportement qui sont contraires à la loi ou à nos règles éthiques ou qui sont de nature à affecter l'activité ou la réputation du Groupe.

Nos experts RH et ESG ainsi que notre département Audit Interne & Compliance, au travers des audits qui sont réalisés chaque année, jouent aussi un rôle essentiel dans le contrôle du respect de nos règles éthiques et dans la sensibilisation de nos collaborateurs et managers.

Comme support nécessaire au déroulement des audits internes et dans la continuité de la définition de notre Politique Anti-corruption, Camusat a défini sa **cartographie des risques de corruption** à l'échelle de toutes les filiales du Groupe tel que le prévoit la loi Sapin 2. Cette cartographie a permis d'identifier 2 risques de corruption majeurs dans l'exercice habituel des activités des filiales. Un plan d'actions a ainsi été établi permettant d'identifier principalement des actions de sensibilisation ciblées auprès de nos salariés qui débiteront en 2023.

A l'heure du numérique, la récolte des données des utilisateurs est une question éthique cruciale. Notre **Politique RGPD** définie en 2020 est conforme à la norme européenne et est appliquée de manière uniforme dans tous les pays. Elle est affichée et remise à tout nouveau salarié dans le cadre de son intégration.

Cette politique est ensuite déclinée dans toutes les filiales dans le but de garantir le respect de la vie privée et la protection des données personnelles de chacun. Cet engagement du Groupe à protéger les données personnelles a nécessairement impacté notre Politique Informatique en matière de **cybersécurité** qui s'est donc vue renforcée.



524

employés sensibilisés au Code Ethique et à la Politique Anti-corruption de Camusat en 2022



NOS ENJEUX Sociétaux et de Gouvernance

OBJECTIF 3 : EN CONTRIBUANT À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE LOCALES

L'IMPLICATION ASSOCIATIVE DE NOS FILIALES

C'est parce que Camusat a fait le choix stratégique de s'implanter principalement dans des pays émergents que les hommes sont sa principale richesse.

Nous portons donc une attention particulière aux conditions dans lesquelles vivent les populations dans les pays où nous sommes présents.

Tout individu peut être un futur salarié du Groupe alors Camusat s'est fixé comme mission sociétale majeure de contribuer à **l'amélioration des conditions sanitaires et sociales**.

Nos filiales dialoguent avec les différents acteurs locaux afin d'améliorer leur impact économique, social et environnemental en intégrant ces trois enjeux dans leur stratégie, leur gouvernance et leurs activités. Leur objectif est de cibler les bonnes actions qui correspondent aux impacts de leurs activités au sein de leur pays/ territoire.

Ces actions s'orientent généralement autour des thématiques suivantes :

- Aider à la réhabilitation suite aux catastrophes naturelles,
- Lutter contre la pauvreté,
- Contribuer à de meilleures conditions sanitaires,
- Défendre des causes autour d'événements sportifs.

Solidaires et impliquées, nos filiales ont contribué de différentes manières :

- En faisant des dons de leurs produits, de matériels, d'aides financières, de mécénat de compétences,
- En soutenant les initiatives locales de réinsertion,
- En facilitant l'implication de nos salariés dans des projets de développement local ou solidaire.

Chaque année, nos filiales suivent et mettent en œuvre un plan d'actions qui vise à renforcer cette proximité avec des associations, institutions et organisations locales.



Match de football amical - Mali



Journée mondiale de la Sécurité et de la Santé au travail - Ouganda



Team building - Ouganda

NOS ENJEUX Sociétaux et de Gouvernance

OBJECTIF 3 : EN CONTRIBUANT À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE LOCALES

LA VALORISATION DE NOS SALARIÉS BÉNÉVOLES

Cela fait maintenant plusieurs années que Camusat a décidé d'affecter une partie de ses biens et ressources à la réalisation d'œuvres et de projets d'intérêt général et à but non lucratif.

En créant l'initiative « **Je m'engage avec Camusat** », Camusat avait pour objectif de contribuer à son niveau au développement social et économique des pays où Camusat est présent. Cette initiative participe pleinement aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Nous faisons un appel à candidature chaque année afin que des salariés bénévoles soumettent les projets planifiés par l'association qu'il porte et pour laquelle ils œuvrent au quotidien. Les projets soutenus par nos salariés et soutenus par Camusat doivent être en relation avec la **santé**, l'**éducation** et l'**environnement**, engagements qui sont au cœur de notre démarche ESG.

Camusat a déjà soutenu des projets dans plusieurs pays comme au Kenya, au Cameroun, en Haïti ou encore en Ouganda.

En 2022, ce fut la 7ème année consécutive où Camusat a apporté son soutien aux salariés bénévoles dans le cadre de sa campagne « Je m'engage avec Camusat ». Camusat a ainsi décidé d'apporter son soutien au projet mené par l'**Institut Clinique Fundeni** dont un membre de notre support groupe financier en Roumanie œuvre en tant que bénévole depuis plusieurs années.

L'Institut Clinique Fundeni accueille des dizaines d'enfants hospitalisés à Bucarest atteints de pathologie rénale. L'objectif de ce projet était de rénover tout l'espace dédié aux soins des enfants.

Des dizaines d'enfants hospitalisés à l'hôpital Fundeni de la capitale Bucarest bénéficieront de conditions modernes et conviviales dans la section de néphrologie de l'Institut clinique Fundeni, grâce à la refonte et à la rénovation de tout l'espace destiné à leurs soins.

Ce sont donc sept espaces de vie qui ont pu être entièrement rénovés permettant aux enfants d'être hospitalisés dans de meilleures conditions. L'ensemble de l'environnement est désormais chaleureux, accueillant et propice au traitement médical et à la convalescence de ces jeunes enfants hospitalisés.



Institut Clinique Fundeni - Roumanie



Camusat soutient et valorise la réalisation de projets associatifs par ses salariés.

Vous êtes salarié Camusat engagé dans une association qui agit en faveur de l'Éducation, la Santé ou l'Environnement?

Vous pouvez obtenir un soutien du Groupe au bénéfice de votre association!

Pour cela, demandez votre dossier de candidature par e-mail à :

public.relations@camusat.com

Les projets qui seront sélectionnés se verront proposer une aide par Camusat!



Éducation



Santé



Environnement

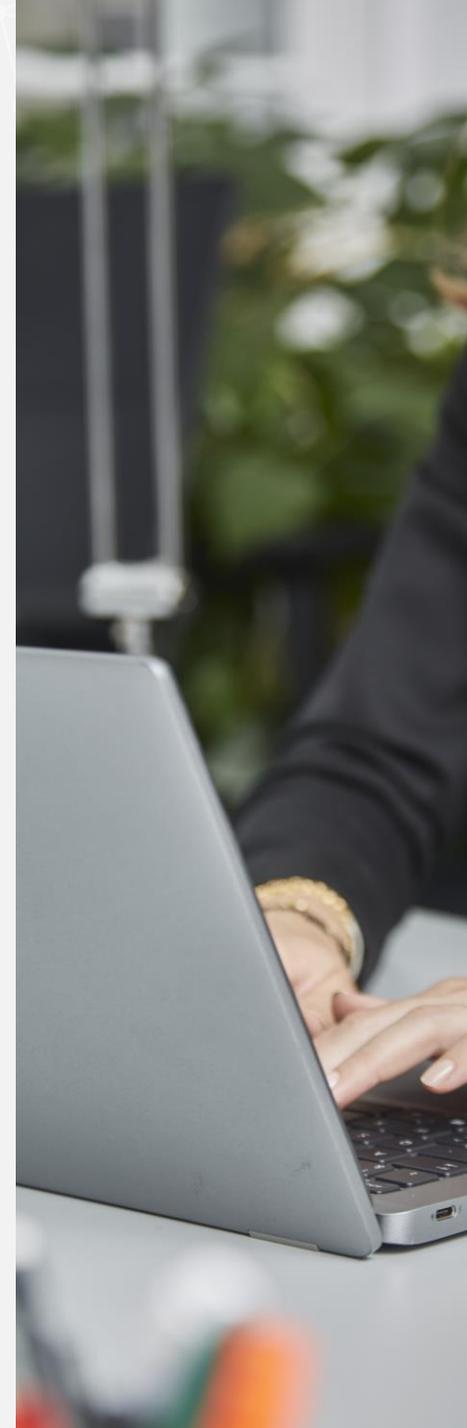
www.camusat.com/

camusat

INFORMATIONS SUR

Notre reporting

EXTRA-FINANCIER





Informations sur notre reporting

EXTRA-FINANCIER

Depuis l'année 2015, année de lancement de notre démarche ESG, nous avons mis en place un processus de reporting extra-financier accompagné d'un protocole robuste pour documenter nos indicateurs.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING DES INDICATEURS

Ce rapport ESG couvre la performance de nos engagements ESG sur l'année civile 2022, arrêté au 31 décembre 2022. Les informations ont été collectées au sein de toutes nos filiales, en tenant compte des changements organisationnels intervenus en 2022 (création, fermeture, transfert d'activité).

PROCESSUS DE REPORTING DES INDICATEURS

Depuis 2014, les informations extra-financières ont été collectées par le biais de l'application web développée en interne: **e.csr**. De **nouveaux indicateurs** ont été créés afin d'apporter toujours plus de précisions à l'information et de valoriser l'évolution de notre performance ESG.

Les données extra-financières sont collectées deux fois par an auprès de chaque filiale. Une fois les données collectées, elles sont ensuite soumises à un contrôle de la part du responsable RH-ESG & HSE régional. Une fois les données validées, un deuxième contrôle est effectué par la directrice RH-ESG & HSE qui consolide ensuite les données pour une publication dans le rapport.



NOS Indicateurs extra-financiers

Social	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Effectifs au 31/12				
Effectif total	Nombre	2,224	2,446	-222
Femmes	%	13.4	12.22	1.2
Hommes	%	86.6	87.78	-1.18
Répartition des effectifs par catégorie professionnelle et genre				
Femmes ouvriers	%	1.26	Non disponible	-
Hommes ouvriers	%	55.94	Non disponible	-
Femmes administratifs	%	8.36	Non disponible	-
Hommes administratifs	%	10.70	Non disponible	-
Femmes superviseurs	%	1.03	Non disponible	-
Hommes superviseurs	%	11.20	Non disponible	-
Femmes managers	%	2.74	Non disponible	-
Hommes managers	%	8.77	Non disponible	-
Répartition des effectifs par catégorie de contrats				
Contrats permanents	Nombre	1753	1763	-10
Contrats non permanents	Nombre	471	683	-212
Répartition des effectifs par zone géographique				
Afrique et Océan Indien	%	56.11	50.90	5.21
Amérique Latine	%	30.35	28.21	2.14
Europe, Moyen-Orient et Asie	%	8.10	15.99	-7.89
France et Drom	%	5.44	4.90	0.54
Rotation du personnel				
Rotation du personnel (les contrats à durée déterminée sont inclus)	%	23.12	22.83	0.29

	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Dialogue Social				
Représentants du personnel et membres de comités d'hygiène et de sécurité	Number	44	101	-57
Filiales dotées de représentants du personnel	%	37.5	Not available	-

Formation et compétences				
Salariés formés par nos formateurs HSE depuis 2016	Number	2,353	2,185	168
Total heures de formation sur l'année	Number	30,417	36,520	-6,103
Heures de formation HSE	Number	27,403	26,887	516
Moyenne des heures de formation par salarié	Number	13.6	15	-1.4
Heures de formation dispensées aux femmes	%	9.63	10.80	-1.2
Heures de formation dispensées aux hommes	%	90.37	89.2	1.2
Heures de formation dispensées aux salariés "ouvriers"	%	72.5	64.88	7.6
Heures de formation dispensées aux salariés "administratifs"	%	8.3	10.88	-2.6
Heures de formation dispensées aux salariés "superviseurs"	%	10.7	10.33	0.4
Heures de formation dispensées aux salariés "managers"	%	8.6	13.94	-5.3
Entretiens annuels réalisés	%	97.46	93.5	4.0

Santé et sécurité au travail				
Accidents du travail	Number	39	10	29
Accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail	Number	29	7	22
Accidents du travail ayant entraîné un décès	Number	1	0	1
Jours calendaires d'arrêts de travail suite à un accident du travail	Number	1,034	175	859
Filiales couvertes par une assurance qui couvre les frais de santé	%	96	Not available	-
Filiales couvertes par une assurance qui indemnise les salariés en cas d'accident de la vie/ du travail	%	78	Not available	-

NOS Indicateurs extra-financiers

Social	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Diversité				
Nationalités	Nombre	38	39	-1
Femmes membres du Comité Exécutif du Groupe	%	33.33	27	6.33
Femmes membres de Comité de Direction filiales	%	25.93	Non disponible	-
Ancienneté moyenne		4.7	4.5	0.2
Age moyen	Nombre	38.8	35.8	3
Salariés en dessous de l'âge de 30 ans	Nombre	646	690	-44.0
Salariés au dessus de l'âge de 50 ans	Nombre	138	126	12.0

Environnement	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Solutions vertes solaires & hybrides (cumul depuis 2015)				
Sites pures solaires et hybrides installés et gérés	Nombre	5,177	4,436	741
Emissions directes de CO2 évitées	Tonnes	224,493	119,466	105,027
Part du chiffre d'affaires apportant une plus-value environnementale	%	23	22	1

Bilan carbone		2022	2021	Evolution
Emissions de CO2	eq Tonnes CO2	109,312	90,647	18,665
Emissions de CO2 scope 1	%	7	9	-2
Emissions de CO2 scope 2	%	1	1	-1
Emissions de CO2 scope 3	%	93	90	3

Déchets	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Déchets générés	Tonnes	351	491.6	-141

Environnement	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Part des déchets dangereux	%	49,99	23.5	26.49
Part des déchets incinérés	%	8	14	-6
Part des déchets valorisés (recyclage, transformation en énergie)	%	58	39	19
Part des déchets mis en décharge	%	34	47	-13

Eau	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Eau consommée	m3	30,505	34,147	-3,642

Energie	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Electricité consommée	kWh	1,275,233	1,712,999	-437,766
Carburant consommé	Litres	3,475,609	2,761,220	714,389
Emissions moyennes de CO2 de la flotte automobiles	G/km	258	290	-32

Fluides réfrigérants	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Fluides réfrigérants consommés	Kg	437	937	-500

Sociétal	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Ancrage local				
Salariés locaux	%	96.4	98.6	-2.2
Stagiaires/ alternants	Nombre	72	87	-15

Achats responsables	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Fournisseurs locaux	%	93.17	96.3	-3.1
Fournisseurs localisés en Europe	%	63	non disponible	-
Fournisseurs localisés hors Europe	%	38	non disponible	-
Fournisseurs gérés par le Groupe évalués sur des critères ESG	%	74	non disponible	-
Fournisseurs gérés par le Groupe qui intègrent la dimension ESG dans leur stratégie (valeurs commandes d'achat)	%	84	non disponible	-

Ethique	Unités de mesure	2022	2021	Evolution
Salariés formés à l'éthique et sensibilisés à l'anticorruption	Nombre	524	1498	-974
Alertes éthiques activées	Nombre	0	0	-
Litiges et amendes pour non-respect des réglementations	Nombre	0	0	-

contact : public.relations@camusat.com
www.camusat.com



 Veuillez préserver l'environnement. N'imprimez pas ce document.
© 2022 GROUPE CAMUSAT. Tous les droits sont réservés.

