



---

RAPPORT  
ENVIRONNEMENT,  
SOCIAL ET DE  
GOUVERNANCE

*ESG*

2024

---

## À PROPOS DE CE RAPPORT



Ce rapport annuel vise à présenter un état des lieux de la démarche Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) du Groupe Camusat. Il décrit la façon dont Camusat a accéléré ses efforts, bonifié ses

contributions et amélioré sa surveillance et son évaluation des pratiques ESG.

Il offre à l'ensemble de nos parties prenantes un aperçu global de nos engagements et résultats sur les enjeux

environnementaux, sociaux, sociétaux et de gouvernance pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2024.

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](mailto:public.relations@camusat.com)

# RÉSUMÉ EXÉCUTIF



## ENVIRONNEMENT

Solutions durables – performance environnementale

Validation de notre **trajectoire de décarbonation à horizon 2030** par la **SBTi**

**267 247** TCO<sub>2</sub> évitées au cours des 10 dernières années, grâce à nos solutions solaires et hybrides, dont **42 761** TCO<sub>2</sub> évitées en 2024

**48,5%** du chiffre d'affaires apportant une valeur environnementale en 2024, soit **+9,5pp** par rapport à 2023

Partenariat avec **OuACT.** depuis 2022 sur l'ensemble des sujets liés au **climat**

Bilan carbone réalisé depuis **4 ans** couvrant les **scopes 1,2 et 3**

Réduction de l'intensité carbone de **5,5%** en TCO<sub>2</sub> par M€ de chiffre d'affaires et de **6,6%** en TCO<sub>2</sub> par M€ d'EBITDA

**7 305** arbres plantés en 2024, soit **2,2 fois** plus qu'en 2023



## SOCIAL

Sécurité/ bien-être – diversité

**2 176** salariés à fin 2024

**36** nationalités dans le Groupe

**14,6%** de femmes

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

**26,67%** de femmes représentées aux Comités de Direction des filiales

**16,51** heures de formation par an en moyenne par salarié en 2024

**24 940** heures de formation délivrées à nos salariés en 2024

**7 925** heures de formation délivrées par nos formateurs internes HSE en 2024

Première **enquête de satisfaction des salariés** réalisée en 2024



## SOCIÉTAL ET GOUVERNANCE

Inclusion/ Ethique

Adhérent du  depuis **2014**

Application des **normes de performance** de  depuis 2022

Réalisation de l'analyse de **double matérialité** en 2024

Note « **Sécurité avancée** » (793 points) en matière de Cyber Sécurité en 2024

**98,1%** de nos salariés sont originaires ou résident à titre permanent dans le pays dans lequel ils travaillent

**300** Stagiaires/ alternants en 2024 dont **21,7%** de femmes en 2024

**95,6%** des fournisseurs gérés par le Groupe évalués sur des critères ESG (en volume d'achat) en 2024

**95,4%** des fournisseurs gérés par le Groupe intègrent la dimension ESG dans leur stratégie (en volume d'achat) en 2024

## EDITO DE LA DIRECTION



### CONTINUITÉ ET INNOVATION DURABLE

En 2024, le marché des télécommunications a continué d'évoluer à une vitesse fulgurante, avec une intégration croissante de nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle générative (Gen AI), l'IoT (Internet des objets) et l'AIoT (convergence de l'IA et de l'IoT), mais aussi avec l'extension des infrastructures pour accompagner le développement de la 5G et la transition vers une révolution industrielle. Ces avancées ouvrent de nouvelles opportunités aux opérateurs, mais elles nécessitent également des investissements colossaux en infrastructures et des solutions de cybersécurité efficaces.

Partout dans le monde, et particulièrement en Afrique, les opérateurs mobiles continuent de se concentrer sur l'extension de leur couverture réseau, tout en mettant l'accent sur l'amélioration

des infrastructures pour soutenir la croissance de la 5G. Dans ce contexte, notre rôle, chez Camusat, reste crucial pour accompagner cette transformation technologique tout en intégrant la pérennité de nos solutions.

Notre stratégie continue de se déployer sur deux axes fondamentaux : accompagner le développement des opérateurs de télécommunications en leur fournissant une infrastructure télécom et énergétique pérenne, et contribuer à débloquent les zones encore non connectées à l'ère numérique. Nous savons que l'accès à une infrastructure fiable et durable est un catalyseur essentiel pour permettre aux populations et aux entreprises des zones reculées de se connecter au monde numérique et de profiter des opportunités économiques qu'il offre.

En 2024, nous sommes restés fidèles à notre engagement d'accélérer le développement durable, tout en

## EDITO DE LA DIRECTION

veillant à ce que nos actions soient alignées sur les objectifs mondiaux d'atténuation du changement climatique. Nous poursuivons notre objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre tout en aidant nos clients à réduire leur empreinte carbone. Nos solutions, telles que les infrastructures énergétiques à faible empreinte carbone, continuent d'être un levier stratégique pour répondre à la demande croissante d'énergie propre et renouvelable dans les télécommunications.

Notre division Aktivco poursuit son rôle central dans cette dynamique et continuera en 2024 à jouer un rôle moteur dans la transition énergétique des réseaux télécoms. Après avoir doublé notre parc d'infrastructures en énergies renouvelées en 2023, nous avons renforcé nos investissements dans

des projets d'énergie propre, ce qui nous permet de soutenir de manière proactive les ambitions écologiques de nos clients et partenaires.

Nous avons renforcé notre infrastructure numérique et poursuivi notre transformation digitale afin d'optimiser l'efficacité de nos processus, réduire les déplacements physiques et optimiser l'utilisation des ressources. Cependant, cette transformation s'accompagne d'un défi crucial : celui de la cybersécurité. En 2024, nous avons renforcé nos actions dans ce domaine en mettant à jour notre plan d'action et en intégrant des solutions de sécurité avancées dans toutes nos offres.

L'engagement sur les sujets environnementaux et sociaux est toujours au cœur de notre vision

et de notre stratégie. L'année 2024 marque une nouvelle étape dans la mise en œuvre de notre Stratégie Bas Carbone, que nous avons consolidée avec des objectifs encore plus ambitieux pour 2030. Nous continuons à promouvoir des modèles économiques inclusifs et durables qui favorisent l'égalité d'accès aux technologies et aux infrastructures de télécommunications, et qui soutiennent la croissance des économies locales, notamment à travers la mise en œuvre de notre modèle intégré TWESCO, combinant tours de télécommunication et équipements énergétiques à faibles émissions de carbone.

Notre ambition pour l'avenir reste intacte : continuer à accompagner nos clients dans la réduction de leur empreinte carbone tout en mettant

à leur disposition des solutions innovantes et responsables. Notre stratégie basée sur la durabilité nous permettra de renforcer encore davantage notre rôle d'acteur majeur dans le secteur des télécommunications et des infrastructures énergétiques à faible impact environnemental.

Le groupe Camusat, fidèle à ses engagements, est fier de présenter son rapport ESG 2024, qui reflète nos réalisations sur l'année écoulée et notre vision d'un avenir plus vert et plus connecté.

**Elodie PERRIGOT**  
Directrice HR, ESG & HSE Groupe

# SOMMAIRE



<b>NOTRE GROUPE</b>	<b>7</b>
Chiffres clés	8
Nos valeurs	9
Historique du Groupe	10
Activités d'Aktivco	11
Activités de Camusat Opco	12
Notre présence	13
Notre Conseil de Surveillance	14
Notre Comité Exécutif	15
Nos principaux risques	16

<b>INTÉGRER L'ESG À NOS ACTIVITÉS</b>	<b>18</b>
L'ESG Un élément central de notre stratégie	19
Nos Engagements ESG prioritaires	21
Nos Engagements et objectifs de développement durable prioritaires	22
Validation de notre trajectoire climat par la science based targets initiative (SBTi)	23
Nos Engagements à respecter les standards de performance de la SFI	24
Une démarche ESG qui s'appuie sur les attentes de nos parties prenantes	25
Partenariats externes et nos reconnaissances en matière d'ESG	26

<b>NOS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX</b>	<b>27</b>
Objectif 1 : en proposant des solutions durables et innovantes pour une meilleure efficacité	28
Objectif 2 : en protégeant l'environnement	32
Objectif 3 : en réduisant notre empreinte environnementale	34

<b>NOS ENJEUX SOCIAUX</b>	<b>40</b>
Objectif 1 : en renforçant continuellement la prévention des accidents et la protection des salariés	41
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	43
Objectif 3 : en favorisant la diversité et l'inclusion	47

<b>NOS ENJEUX SOCIÉTAUX ET DE GOUVERNANCE</b>	<b>49</b>
Objectif 1 : en créant des opportunités d'emplois pour les communautés locales	50
Objectif 2 : en renforçant le respect des codes éthiques et des réglementations	54
Objectif 3 : en contribuant à l'amélioration des conditions de vie locales	57

<b>INFORMATIONS SUR NOTRE REPORTING EXTRA-FINANCIER</b>	<b>59</b>
Informations sur notre reporting extra-financier	60

# NOTRE GROUPE



*Faire du développement durable un choix judicieux  
pour l'avenir des infrastructures de télécommunication*

---

# CHIFFRES CLÉS



Alors que le monde des télécommunications évolue, le Groupe Camusat est à la pointe de l'innovation. Notre engagement en faveur du développement durable crée de la valeur pour toutes nos parties prenantes et soutient l'évolution de notre business model, faisant de Camusat le meilleur partenaire d'infrastructures télécoms du marché.

Un réseau de télécommunications est très complexe à construire, à exploiter et à entretenir. Nous simplifions les réseaux et nous les rendons plus efficaces et durables sur le long terme.

Le Groupe Camusat développe les réseaux des opérateurs mobiles à un niveau supérieur grâce à sa division

InfraCo, soutenue par nos solutions opérationnelles et nos équipes d'experts.

Nous accélérons la durabilité des infrastructures de télécommunications grâce à nos Business Models et à nos plateformes opérationnelles InfraCo.



**267 246+**

Tonnes de CO<sub>2</sub> évitées grâce à nos solutions durables



**3**

Business models InfraCo



**5**

Business lines OpCo



**16**

Territoires opérationnels



**2 176+**

Collaborateurs directs



**240m €**

Chiffre d'affaires généré



**40+**

Ans de succès



## NOS VALEURS

*Les valeurs du Groupe sont essentielles à nos équipes car elle façonnent notre collaboration et nos interactions. Elles caractérisent tous nos salariés à travers le monde dans leurs actions quotidiennes et sont source de richesse pour toutes nos parties prenantes.*



### 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.

# HISTORIQUE DU GROUPE



Depuis sa création à la fin des années 70, notre Groupe a connu une transformation constante en phase avec l'évolution de la technologie et son impact croissant pour le monde. De concepteur et installateur de tours sur sites traditionnels, notre Groupe a constamment fait évoluer son expertise vers une expertise clé en main complète en termes de développement d'infrastructures de télécommunications.

Nos modèles commerciaux ont également évolué pour répondre aux besoins croissants de notre industrie de sous-traiter ses infrastructures tout en améliorant la performance du réseau et la qualité des services. Dans le cadre de son évolution, le Groupe Camusat a pris conscience de la responsabilité sociale des entreprises et s'est concentré sur celle-ci, en développant un ensemble d'engagements sociaux, environnementaux et communautaires

dans le cadre d'une approche ESG intégrée.

Le Groupe Camusat est un acteur de télécommunications de premier plan qui gère un modèle commercial durable entièrement intégré et travaille main dans la main avec les opérateurs de télécommunications vers un objectif commun d'atteindre des opérations à zéro émission nette à long terme.



## ACTIVITÉS D'AKTIVCO

*En structurant et en finançant des opérations complexes, nous transformons les infrastructures en business modèles fiables et accélérons la décarbonisation des réseaux télécoms.*

*Notre équipe d'experts financiers développe constamment des business modèles sur mesure pour accompagner nos clients dans leurs transformations d'infrastructure tout en réduisant leur empreinte carbone. En partenariat avec de grands fonds d'investissement qui soutiennent les projets durables, Aktivco poursuit son ambition de devenir un acteur clé "Infra & Network as a service".*

### NOS BUSINESS MODÈLES



#### ESCO

ENERGY SERVICE COMPANY

Détenir et gérer une énergie renouvelable pour les réseaux de télécommunications



#### TWESCO

TOWER & ENERGY SERVICE COMPANY

Construire, détenir et gérer de nouvelles infrastructures pylônes et énergie y compris en zone rurale



#### SAAS

SOLAR AS A SERVICE

Détenir et gérer l'optimisation à long terme de la consommation d'énergie des réseaux de télécommunications tout en développant l'autoconsommation grâce à une connexion solaire à l'infrastructure d'énergie existante

## ACTIVITÉS DE CAMUSAT OPCO

*En combinant l'expertise technique et l'excellence opérationnelle, nous concevons, construisons et gérons des infrastructures de télécommunications de premier ordre.*

*Nos 5 Business Lines soutiennent en permanence les besoins en constante évolution des acteurs de télécommunications. Nous construisons des infrastructures de qualité pour les réseaux de télécoms et nous préparons le terrain pour le déploiement des futures technologies de communications.*

### NOS BUSINESS LINES



Construction &  
Installation de sites  
télécoms



Systèmes d'Énergie &  
Énergies Renouvelables



Installation & Mise  
en services des  
équipements



Réseaux fixes & Fibre  
optique



Services managés,  
Maintenance &  
Opérations

# NOTRE PRÉSENCE

NOTRE ÉQUIPE COMPTE

 **2 176\***

EMPLOYÉS DIRECTS

\*à fin 2024

**707**

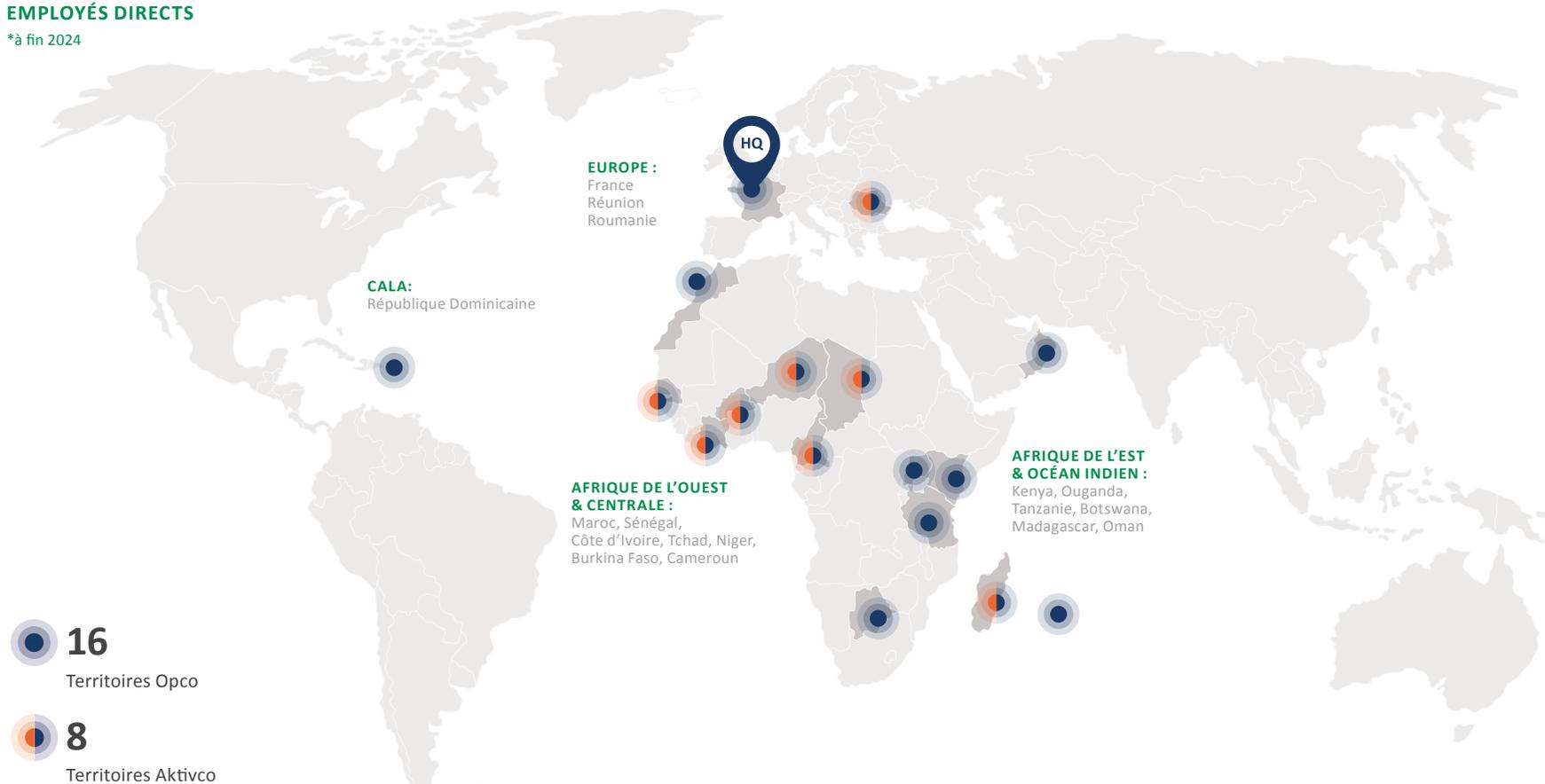
Afrique de l'Ouest  
& Centrale

**838**

Afrique de l'Est  
& Océan Indien

**631**

CALA & Europe



## NOTRE CONSEIL DE SURVEILLANCE



Le Conseil de Surveillance est chargé de valider les grandes décisions stratégiques du Groupe, de trancher sur toute question relative à son objet social. Le Conseil de Surveillance est un organe collégial, un garde-fou des décisions prises par les actionnaires. Composé de 2 à 5 membres en 2024, il est en charge de contrôler la gestion du Groupe 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 ou observateurs convoqués aux séances du conseil auxquelles ils pourront assister, sans droit de vote (1 censeur et 3 observateurs actuellement). En 2024, l'ensemble des membres sont non-indépendants.

Le Conseil de surveillance se réunit aussi souvent que l'intérêt du Groupe l'exige et au minimum quatre fois par an. Le Conseil de Surveillance s'est réuni 8 fois en 2024.

### 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**  
(Membre du conseil de surveillance)

**Mr Richard THOMAS**  
(Président de la Société)

**M. Thibaut DE RODELLEC**  
(Invité)

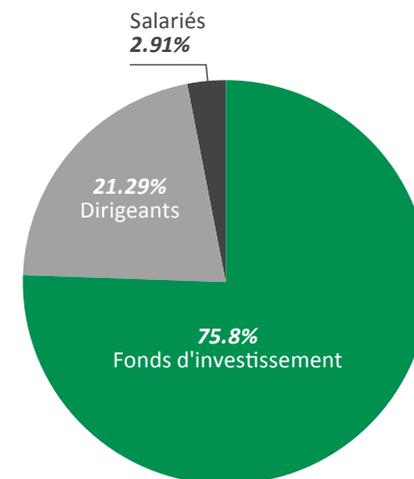
**Mr Julien CATEL**  
(Invité)

**M. Luc ALBINSKI**  
(Président exécutif de Vantage Capital, Censeur)

**M. Driss BENABDESLAM**  
(Associé chez Vantage Capital, Censeur)

**M. Maxime DE ROQUETTE-BUISSON**  
(Idinvest, Observateur)

### L'ACTIONNARIAT DU GROUPE CAMUSAT EN 2024



## NOTRE COMITÉ EXÉCUTIF

*Notre Comité Exécutif a pour objectif d'élaborer la stratégie du Groupe et de la mettre en œuvre dans toutes ses filiales, tout en prenant en compte l'intérêt de ses parties prenantes. Il est également chargé de veiller à l'interaction et à la coordination entre les différents départements et entités au sein du Groupe. Au sein du Comité Exécutif, la Directrice RH, ESG & HSE Groupe est en charge de décliner et superviser la stratégie ESG du Groupe dans toutes les filiales et reporte directement au Président.*

**Richard THOMAS**  
Président



**Aïda DIOUF**  
Directrice Exécutive Afrique



**Thibaut DE RODELLEC**  
Directeur Général Adjoint



**Julien CATEL**  
Directeur Administratif  
& Financier Groupe



**Elodie PERRIGOT**  
Directrice RH, ESG & HSE  
Groupe



**Christelle REIST**  
Directrice Juridique  
& Conformité Groupe



**Joseph TOUMA**  
Directeur des Opérations et de  
l'Excellence Technologique Groupe



**Antoine ROBERT**  
Directeur des Affaires  
Infrastructures Groupe



**Florian RUBIN**  
Directeur Financement  
Infrastructure Groupe



**Ivan NAZARSKI**  
Directeur Infrastructure Digitale  
& Sécurité de l'Information  
Groupe



# NOS PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITÉS



Camusat a réalisé son système de gestion des risques et sa cartographie associée (Entreprise Risk Management) en 2022 dans le but d'anticiper les impacts négatifs pouvant impacter ses résultats et sa réputation. Cette approche centrée sur la matérialité financière (impact des risques externes sur le Groupe) a permis d'identifier, évaluer et gérer les risques financiers, opérationnels, stratégiques et de conformité susceptibles d'affecter la performance du Groupe.

Une cartographie des risques de corruption a également été réalisée dans le même temps dans le cadre de la loi Sapin 2. Des cartographies régionales ont ensuite été déclinées pour s'adapter au contexte local. Camusat possède une très bonne connaissance de ses risques, ce qui a permis de définir des plans d'actions. De nombreuses actions ont déjà été réalisées et d'autres sont en cours d'implémentation au niveau du Groupe et dans les filiales.

## ELARGIR LE PÉRIMÈTRE DES RISQUES

En 2024, Camusat a réalisé son analyse de double matérialité dans le but d'anticiper sa conformité réglementaire en matière de reporting extra-financier. Il s'agit d'une approche distincte de la cartographie des risques (ERM) mais complémentaire dans la gestion des risques et de la performance du Groupe. Ces deux approches permettent d'avoir une vision globale des enjeux internes et externes qui peuvent impacter l'organisation mais sous des angles différents. Quand la cartographie des

risques se concentre sur une logique financière et opérationnelle, l'analyse de double matérialité se base sur deux dimensions :

- Matérialité financière : impact des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sur la performance financière et la valeur du Groupe.
- Matérialité d'impact : impact des activités du Groupe sur l'environnement, la société et les parties prenantes.

L'objectif avec l'analyse de double matérialité est d'identifier les enjeux ESG significatifs à la fois en termes de risques (pour le Groupe) et de responsabilités (vis-à-vis des parties prenantes).

L'analyse de double matérialité pousse à intégrer des risques à plus long terme (ex : changement climatique, pression sociale). Elle impose également de tenir compte des attentes des parties prenantes (clients, employés, régulateurs, communautés, etc.).

## NOTRE MÉTHODOLOGIE D'ANALYSE DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Nous avons tout d'abord identifié toutes les parties prenantes en fonction des enjeux de durabilité pertinents dans le but d'analyser précisément les impacts, risques et opportunités (IROs) conformément aux recommandations de l'EFRAG.

Les parties prenantes suivantes ont été consultées :

- Parties prenantes internes : actionnaires, collaborateurs, comité de direction, représentants du personnel et managers.
- Parties prenantes externes : clients, communautés locales, fournisseurs, investisseurs et sous-traitants.

Nous avons obtenu 31 réponses de la part des parties prenantes externes et 69 réponses de la part des parties prenantes internes avec des modalités de consultations différentes selon les parties prenantes : questionnaires, fichiers de consultations, interviews et panels.

# NOS PRINCIPAUX RISQUES ET OPPORTUNITÉS

## NOS RISQUES ET OPPORTUNITÉS

Au total, 81% des enjeux présentent une matérialité d’au moins un niveau : impact, financier ou double.

### SOCIAL

- Santé et sécurité des collaborateurs
- Conditions de travail des collaborateurs
- Dialogue social
- Travail humain chez les fournisseurs et sous-traitants
- Conditions de vie et développement des communautés locales

### ENVIRONNEMENT

- Impact carbone et réduction des émissions de CO<sub>2</sub>
- Efficacité énergétique
- Investissements durables grâce aux solutions hybrides et renouvelables
- Réduction de la pollution liée aux équipements d’énergie installés
- Préservation et restauration de la biodiversité
- Développement des communautés locales

### GOVERNANCE

- Lutte contre la corruption
- Relation avec les fournisseurs
- Culture d’entreprise

Les résultats de l’analyse de double matérialité s’avèrent être cohérents avec la stratégie actuelle de Camusat. Le Groupe est donc déjà aligné avec ses principaux enjeux ESG et leurs impacts financiers.

## CONSOLIDER LES ACQUIS ET RENFORCER LES PRATIQUES EXISTANTES

Même si la stratégie est déjà alignée, Camusat entend :

- Valider et formaliser les actions en cours pour démontrer leur pertinence.
- Renforcer les processus internes pour garantir la continuité et l’efficacité des actions engagées.
- Documenter les bonnes pratiques pour capitaliser sur les réussites et améliorer les points faibles identifiés.

## IDENTIFIER DES AXES D’AMÉLIORATION ET D’INNOVATION

Même si les résultats sont cohérents avec la stratégie actuelle, nous avons identifié des opportunités d’amélioration continue comme par exemple le renforcement de la chaîne d’approvisionnement durable. Notre récent système de gestion environnemental et social (SGES) basé sur les standards de performance de la SFI qui est en cours d’implémentation au sein de nos filiales ainsi que la mise à jour du système de gestion achat constituent des leviers majeurs pour répondre à ces opportunités d’amélioration.

## RENFORCER LA GOUVERNANCE ET LE SUIVI

Nous entendons intégrer cette double matérialité dans les mécanismes de suivi et de décision, à savoir :

- Mettre en place des indicateurs de suivi pour vérifier que les actions engagées restent alignées avec les enjeux matériels identifiés.
- Former nos équipes (direction, managers, collaborateurs) sur les enjeux matériels clés afin de garantir une compréhension partagée.
- Consolider les processus de veille pour anticiper les évolutions du contexte ESG.

# INTÉGRER L'ESG À NOS ACTIVITÉS



*“ L'ESG ne doit pas être un sujet à part, traité en marge du business. Il doit vivre au coeur de nos opérations, sur chaque site, dans chaque décision. En Afrique, cette intégration est essentielle : elle renforce notre crédibilité, crée de la valeur partagée et nous permet de bâtir une croissance réellement durable.”*



**Aïda DIOUF**  
Directrice Exécutive  
Afrique du Groupe Camusat

# L'ESG – UN ÉLÉMENT CENTRAL DE NOTRE STRATÉGIE

## NOTRE AMBITION A RENFORCER NOS ENGAGEMENTS ESG

Camusat a développé une démarche ESG en 2014 afin d'accompagner sa croissance internationale. La stratégie globale de notre Groupe est fondée sur la durabilité de ses filiales, car l'innovation, les pratiques commerciales éthiques et l'excellence opérationnelle sont précisément ce qui nous permet de répondre aux exigences de nos clients.

En d'autres termes, notre approche de l'environnement, l'adhésion de nos parties prenantes aux engagements que nous portons et nos pratiques exemplaires en matière de gouvernance sont nos principes directeurs.

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. Cette analyse a été renforcée en 2024 lorsque nous avons réalisé l'analyse de double matérialité dans le cadre de la loi européenne de la CSRD. Cette analyse a permis de ré-évaluer à la fois :

- la matérialité financière, à savoir comment les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) affectent la performance financière du Groupe,
- et la matérialité d'impact afin d'évaluer comment le Groupe lui-même impacte l'environnement, la société et l'économie.

Réaliser cette analyse de double matérialité nous a permis d'anticiper la conformité réglementaire liée à la CSRD, d'avoir une meilleure prise de décision, d'améliorer la transparence et d'obtenir une vision complète de nos enjeux.

Ces enjeux sont réunis au sein de 3 axes d'engagements stratégiques. Les

engagements opérationnels pris pour chacun de ces 3 axes sont présentés ci-après.

La construction de notre démarche ESG 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 et pour lesquels des plans d'actions sont en place. Il s'agit des risques décrits aux pages 16 et 17 de ce rapport.

## NOTRE POLITIQUE ESG

Camusat est un acteur majeur du secteur des télécommunications engagé à développer une politique ESG complètement intégrée à sa stratégie globale. Elle est ancrée au cœur de la gouvernance de Camusat, de ses valeurs et de ses objectifs commerciaux. Elle guide les décisions et les dialogues pour agir en cohérence avec les enjeux du développement durable, l'éthique et le respect des exigences de nos parties prenantes.

Notre stratégie ESG repose ainsi sur les trois engagements suivants :



### ENVIRONNEMENT

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



### SOCIAL

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



### SOCIÉTAL ET DE GOUVERNANCE

Investir dans le développement et la reconnaissance des communautés locales.

## L'ESG – UN ÉLÉMENT CENTRAL DE NOTRE STRATÉGIE

### NOTRE STRATÉGIE DE GOUVERNANCE ESG

La Direction RH, ESG & HSE, directement rattachée au Président du Groupe et membre du Comité Exécutif, est responsable de la démarche ESG du Groupe.

Cette Direction organise, structure et dirige les actions en matière de responsabilité sociétale. Cela comprend les processus de décision, l'allocation des ressources, la définition des objectifs et la supervision des actions. Elle intègre les considérations environnementales, sociales et économiques dans la stratégie globale de l'organisation et assure une gestion transparente de ses activités. Notre gouvernance implique également une participation active de toutes nos parties prenantes internes et externes (dirigeants, employés, actionnaires, investisseurs, fournisseurs, sous-traitants, autorités réglementaires, etc.). Elle favorise la communication, la

consultation et la collaboration entre toutes ces parties prenantes afin de définir des orientations stratégiques, de fixer des objectifs ambitieux et de mettre en place des mesures concrètes pour atteindre la performance ESG.

Concrètement, la Direction RH, ESG & HSE 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 16 pays. Ce déploiement est essentiellement assuré par les Responsables des Ressources Humaines (RH) dans chaque entité qui mène des actions ESG au niveau local sous la supervision de leur direction générale.

Le département RH, ESG & HSE réalisent des audits ponctuels en matière de RH, ESG & HSE. En parallèle, des audits externes

indépendants concernant plusieurs questions ESG telles que l'Environnement, le Social et Droits Humains, l'Éthique, les Achats Responsables sont réalisés chaque année. Ces audits représentent un outil de contrôle et de suivi en toute transparence.

Dans un souci d'amélioration continue, l'ensemble de 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.

### LA MOBILISATION DE NOS COLLABORATEURS À LA DÉMARCHE ESG

La question de l'intégration des enjeux du développement durable dans le processus d'intégration de tout nouveau salarié et la formation en général est indispensable à la

sensibilisation des salariés aux enjeux du développement durable dans l'exercice de leurs fonctions et activités. C'est à ce titre une condition du développement de leur participation aux divers programmes et actions ESG initiés par le Groupe.

C'est dans cette perspective que chaque salarié de Camusat nouvellement recruté est sensibilisé aux enjeux et à notre démarche ESG.

Des groupes de travail et d'information (réunions internes, webinaires, etc.) font également partie des outils mis en place pour développer les connaissances et compétences ESG de chacun. Ces groupes de travail ont pour mission de suivre les différentes actions d'amélioration continue et de tenir à jour nos indicateurs de performance.

# NOS ENGAGEMENTS ESG PRIORITAIRES

*Notre stratégie ESG englobe les trois piliers du développement durable : le pilier social, environnemental et sociétal/ de gouvernance. En intégrant l'ESG à notre culture d'entreprise, notre organisation aligne ses activités sociales et environnementales à ses valeurs et objectifs commerciaux.*



## ENVIRONNEMENT

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

- En proposant des solutions durables et innovantes pour une meilleure efficacité
  - En protégeant l'environnement
  - En réduisant notre empreinte environnementale



## SOCIAL

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

- En renforçant continuellement la prévention des accidents et la protection des salariés
- 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"
- En favorisant la diversité et l'inclusion



## SOCIÉTAL ET DE GOUVERNANCE

Investir dans le développement et la reconnaissance des communautés locales

- En créant des opportunités d'emplois pour les communautés locales
- En renforçant le respect des codes éthiques et des réglementations
  - 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 sont un référentiel universel à la hauteur de l'importance des enjeux de notre planète. Pour y contribuer, nous avons intégré les objectifs de développement durable dans notre démarche ESG. La réalisation de la matrice de double matérialité en 2024 a permis de ré-évaluer les ODD prioritaires de Camusat, ceux pour lesquels notre impact est le plus significatif et pour lesquels nous souhaitons rendre compte de nos progrès.



## ODD 4 – ÉDUCATION DE QUALITÉ

Camusat contribue à développer de futurs employés du secteur des télécommunications en collaborant avec les écoles et universités dans de nombreux pays. Nos filiales ont accueilli 300 stagiaires en 2024. Nous développons également chaque année nos programmes de formation dans le but de faire évoluer les connaissances et compétences tout en garantissant un accès à ces programmes équitablement.

Voir pages 41 à 48, 50 à 53, 57, 58

## ODD 7 – ÉNERGIE PROPRE ET À UN COÛT ABORDABLE

À travers ses solutions et ses services, Camusat joue un rôle majeur dans l'accès à une énergie durable pour ses clients opérateurs et par conséquent améliore l'efficacité énergétique des sites télécoms avec comme objectif ultime la lutte contre le changement climatique. Camusat développe continuellement ses solutions solaires et ses systèmes hybrides dans le but de réduire l'émission de gaz à effet de serre des réseaux et ainsi permettre de donner un accès plus compétitif aux utilisateurs finaux dans les pays où elle opère. Voir pages 28 à 31



## ODD 8 – TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Compte tenu de ses nombreuses implantations, Camusat contribue à la croissance inclusive dans les pays où elle opère. Notre politique de rémunération et le développement de notre division Aktivco garantissent des emplois pérennes au sein de nos organisations et ont donc une portée significative sur le développement économique des territoires. Nous assurons une protection pour tous nos travailleurs, refusons toute forme de travail forcé et l'emploi de mineurs.

Voir pages 41 à 48 et de 50 à 58

## ODD 9 – INDUSTRIE INNOVANTE ET INFRASTRUCTURE

Cet objectif est directement lié à l'ODD 7. La vocation de Camusat est de sans cesse améliorer la qualité de ses solutions en les rendant toujours plus fiables, durables et résilientes. Nos équipes R&D et techniques travaillent sans relâche avec nos partenaires et clients pour innover et ainsi moderniser les infrastructures télécoms. Ces infrastructures deviennent ainsi plus durables par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés



industriels propres et respectueux de l'environnement. Voir pages 28 à 31

## ODD 10 – INÉGALITÉS RÉDUITES

Plusieurs programmes sont initiés et menés par les filiales du Groupe visant à autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leur religion ou encore de leur statut économique. Nos plans d'actions sur l'égalité professionnelle ont pour objectif d'assurer l'égalité des chances au sein de nos entités.

Voir pages 43 à 48, 50 à 53, 57, 58

## ODD 11 – VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

La raison d'être de Camusat est de fournir un accès aux télécommunications à un coût abordable au plus grand nombre de personnes tout en améliorant l'utilisation des ressources et en réduisant leurs impacts environnementaux. Développer les réseaux de télécommunications tout en renforçant les efforts de protection et de préservation du patrimoine culturel et naturel mondial. Nos infrastructures sont



construites et installées en ayant anticipé les vulnérabilités climatiques et l'impact des catastrophes naturelles sur nos actifs de sorte à éviter des pertes humaines et économiques. Voir pages 28 à 31

## ODD 12 – CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Les filiales de Camusat ont continué leurs efforts en 2024 sur la valorisation des déchets générés par leurs activités. De plus en plus de circuits de valorisation sont identifiés permettant ainsi de privilégier le recyclage et la réutilisation de nos déchets et principalement ceux considérés comme dangereux. Par ailleurs, nos équipes identifient des leviers permettant de supprimer les déchets à la source. Des actions ont également été entreprises par nos filiales dans le but de parvenir à une gestion plus durable et une utilisation plus rationnelle des ressources naturelles. Voir pages 28 à 39

## ODD 13 – MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Depuis 2022 Camusat est accompagnée par une société de conseil experte sur le Climat dans le but de définir sa



trajectoire bas carbone à horizon 2030. Notre trajectoire de décarbonation a été validée par SBTi avec des objectifs de réduction de gaz à effet de serre précis et distincts pour notre deux divisions Opco et Aktivco. En parallèle, nos filiales réalisent chaque année leur bilan carbone sur les scopes 1, 2 et 3 et ont d'ores et déjà mis en œuvre des actions dans le but de réduire leurs consommations d'énergie. Voir pages 28 à 39

## ODD 15 – VIE TERRESTRE

Les filiales du Groupe ont mis en place des plans de gestion de la biodiversité dans le but de limiter les impacts négatifs de leurs activités sur les écosystèmes terrestres, limiter la dégradation des milieux naturels, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction. Nos activités de construction de nouveaux sites peuvent parfois nécessiter l'abattage d'arbres. Nos filiales ont ainsi pour objectif de replanter autant d'arbres qui ont été abattus. Cela contribue à fournir un habitat pour la faune et la flore et aide à prévenir l'érosion des sols. Les filiales de Camusat ont planté 7 305 arbres en 2024 quand 416 ont dû être abattus. Voir pages 32 à 39

# VALIDATION DE NOTRE TRAJECTOIRE CLIMAT PAR LA SCIENCE BASED TARGETS INITIATIVE (SBTI)



**APPROVED**  
NEAR-TERM SCIENCE-BASED TARGETS



En 2025, notre groupe a franchi une étape stratégique dans sa démarche de responsabilité environnementale en obtenant la validation officielle de sa trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre par la Science Based Targets initiative (SBTi).

Cette reconnaissance internationale atteste que nos objectifs de décarbonation sont scientifiquement alignés avec l'Accord de Paris, visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C.

En tant qu'acteur majeur dans la construction et la maintenance de sites télécoms, nous avons un rôle clé à jouer dans la transition énergétique. Notre trajectoire validée par la SBTi inclut :

- La réduction de nos émissions directes (scope 1) liées notamment à l'usage de véhicules,

- La diminution de nos émissions indirectes (scope 2) issues de la consommation d'électricité au sein de nos installations,
- Un engagement fort sur notre scope 3, en particulier à travers des pratiques d'approvisionnement responsables, l'optimisation logistique et la promotion de solutions énergétiques moins carbonées.

Nous mettons en œuvre un plan d'action structuré, basé sur :

- Le développement de l'éco-conception de nos sites et l'intégration d'équipements à haute performance énergétique,
- La généralisation des sources d'énergie renouvelables quand cela est possible,
- La formation des équipes techniques aux pratiques bas carbone,

- La gestion optimisée des opérations de maintenance pour réduire les émissions liées aux déplacements et à l'utilisation de consommables.

Cette validation renforce notre crédibilité et confirme notre engagement à bâtir une infrastructure numérique et énergétique plus résiliente, sobre et durable.



## NOS ENGAGEMENTS À RESPECTER LES STANDARDS DE PERFORMANCE DE LA SFI



Membre du Groupe de la Banque Mondiale, la Société Financière Internationale (SFI) partage l'objectif fondamental avec toutes les institutions de son Groupe : améliorer la qualité de vie des habitants de ses pays membres en développement. La SFI a ainsi développé huit Normes de Performance (NP) qui définissent les critères de durabilité liés à l'environnement, le social, la santé et la sécurité devant être respectés pendant toute la durée de vie des investissements. La SFI donne des pratiques de durabilité visant à améliorer la performance des projets. Ces normes de performance sont des références utilisées au plan

international pour identifier et gérer les risques environnementaux et sociaux. Elles ont été adoptées par de nombreuses organisations qui en ont fait l'une des composantes essentielles de leur gestion des risques environnementaux et sociaux.

Camusat ayant levé des fonds auprès d'investisseurs privés pour financer le développement de sa division Aktivco, les standards de la SFI sont une référence pour nos filiales depuis 2022. Ils nous aident à gérer et améliorer notre performance environnementale et sociale en poursuivant une démarche axée sur les résultats et nous fournissent une base solide pour accroître la viabilité de nos activités économiques. Les résultats recherchés sont décrits dans les objectifs de chaque Norme de Performance, qui sont suivis de prescriptions particulières formulées pour nous aider à atteindre ces résultats par des moyens cadrant avec la nature et l'échelle de nos projets.

### LES NORMES DE PERFORMANCE DE LA SFI COUVRENT LES HUIT DOMAINES SUIVANTS :

1. Système d'évaluation et de gestion des risques et des impacts environnementaux et sociaux ;
2. Main-d'œuvre et conditions de travail ;
3. Prévention et atténuation de la pollution ;
4. Santé, sécurité et sûreté des communautés ;
5. Acquisition de terres et réinstallation involontaire ;
6. Conservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles ;
7. Populations autochtones ;
8. Patrimoine culturel.

Le Groupe a ainsi récemment défini un nouveau Système de Management Environnemental et Social composé d'un ensemble de politiques, procédures, guides, modes opératoires, etc. visant à intégrer la gestion des risques Environnementaux et Sociaux (E&S) aux processus décisionnels habituels. Pour développer ce système, le

Groupe prend en compte la gravité et l'ampleur des risques identifiés et la nature des services que le Groupe propose à ses clients.

Le système de gestion des risques E&S est intégré aux processus existants du Groupe, conformément aux principes suivants :

- Les filiales déploient le système de gestion des risques E&S et recrutent/désignent des experts en la matière si nécessaire ;
- Le département E&S/ HSE définit et suit l'avancement des Plans d'Actions Environnementaux et Sociaux (PAES) des filiales ;
- Le département E&S/ HSE centralise et coordonne les besoins d'évolution du cadre de gestion des risques E&S.

Nos filiales sont régulièrement auditées par des tiers indépendants dans le cadre d'audits de diligence raisonnable et de suivi qui peuvent parfois faire l'objet de mise à jour de notre système de gestion et des PAES de nos filiales.

## UNE DÉMARCHE ESG QUI S'APPUIE SUR LES ATTENTES DES PARTIES PRENANTES

Les parties prenantes de Camusat regroupent l'ensemble des acteurs qui ont un intérêt dans les activités du Groupe. Camusat 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 ses décisions ou activités. Elles influencent directement la légitimité, la performance et la pérennité de l'organisation. Les enjeux ESG sont par nature transversaux : ils touchent à la fois la stratégie, la gestion des risques, la réputation et la performance opérationnelle. Les parties prenantes sont des acteurs clés qui peuvent influencer ou être impactés par la stratégie ESG du Groupe.

Notre démarche ESG repose sur nos relations avec nos principales parties prenantes qui sont nos collaborateurs, nos clients, nos actionnaires, nos fournisseurs, nos sous-traitants, les investisseurs ou encore les communautés locales.

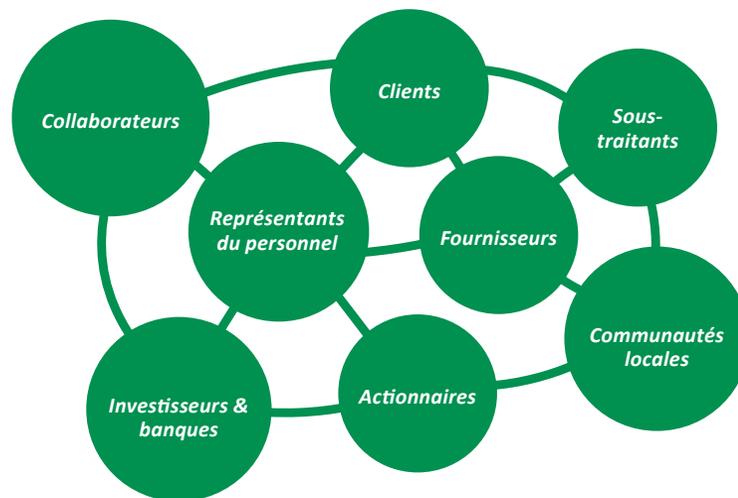
Depuis 2014, Camusat met à jour sa cartographie des parties prenantes, analyse leur niveau d'influence et leurs attentes spécifiques. Cette cartographie est déclinée dans chaque filiale du Groupe.

Nous établissons un dialogue régulier avec ces dernières dans le cadre de plans d'engagement des parties prenantes. Des consultations, enquêtes et tables rondes sont organisées afin de tenir compte de leurs attentes dans toutes les décisions stratégiques prises par les filiales du Groupe. Des mécanismes de remontée des préoccupations/ plaintes sont également en place. Une écoute active et une réponse appropriée est ainsi intégrée aux processus de management des filiales du Groupe.

Nous nous engageons à être transparents envers l'ensemble de nos parties prenantes et à les associer à la création de valeur du Groupe. Ainsi, nous leur rendons compte des principaux défis en matière

de développement durable et des actions associées par le biais de notre rapport ESG, notre rapport « Communication On Progress » envoyé au 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 RECONNAISSANCES EN MATIÈRE D'ESG



Le Pacte Mondial des Nations Unies offre à ses participants un cadre d'engagement volontaire construit sur la base de dix principes à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Cet engagement volontaire en matière de RSE permet d'aligner le monde économique avec l'Agenda 2030 et les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

Engagée depuis 2015, Camusat est signataire du Pacte Mondial (Global Compact). En parallèle, Camusat s'est engagé 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 encadrés par le Pacte Mondial.



EcoVadis est un organisme de notation indépendant de la performance RSE qui 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 est évalué par EcoVadis sur sa performance extra-financière.

En 2024, Camusat a obtenu un score de 54/100 et a reçu le badge « Entreprise Engagée » pour sa performance ESG. Sur la base de cette évaluation, Camusat a pour ambition de mettre à jour ses plans d'actions en matière d'ESG afin de faire évoluer sa note.



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.



La société OuiAct, expert du climat au service des entreprises et des territoires accompagne Camusat depuis 2022 sur l'ensemble des sujets liés au Climat. Dans la continuité de nos bilans carbone initiés en 2021 et réalisés systématiquement chaque année, OuiAct a supporté Camusat dans la définition de sa stratégie de décarbonation alignée avec les critères et les recommandations de la Science-Based Targets Initiative (SBTi). SBTi ayant récemment validé la trajectoire de décarbonation de Camusat à horizon 2030. Nous avons désormais une vue d'ensemble de notre propre transition vers une faible empreinte carbone, avec des plans d'actions et indicateurs de suivi définis. L'ensemble de ces initiatives est valorisé chaque année dans le questionnaire du Carbon Disclosure Project (CDP).



Camusat travaille depuis fin 2024 avec la société Shuttle, fournisseur de solutions informatiques permettant le pilotage de la performance durable et financière des organisations tout en assurant leur conformité réglementaire (CSRD, Carbone, Taxonomie Européenne, etc.). En utilisant cette nouvelle solution de reporting intégrée, nous avons renforcé nos protocoles de reporting ESG, fiabilisé nos données et nous sommes désormais autonomes dans la réalisation des bilans carbone des filiales. Nous pouvons également suivre chaque année notre trajectoire de décarbonation validée par SBTi.



Le CDP (Carbon Disclosure Project) est une organisation à but non lucratif qui gère un système mondial de reporting pour les entreprises, villes et territoires afin de les aider à mesurer et maîtriser certains de leurs impacts environnementaux. Camusat a répondu pour la première fois au questionnaire sur le changement climatique en 2023 qui vise à évaluer l'effort fait par le Groupe sur la diminution de son empreinte carbone. Ce questionnaire comprend une quinzaine de rubriques qui concernent notamment la gouvernance, les risques et opportunités, les méthodologies de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre, l'énergie ou encore la biodiversité. Camusat a obtenu la note de C en 2024.



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 chaque année 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 ses données.

Camusat dispose également de la plateforme de suivi des incidents en matière de Cybersécurité de la société Almond. Camusat a donc connaissance en temps réel des éventuels incidents en matière de sécurité informatique.

# OFFRIR À NOS CLIENTS DES PRODUITS ET SERVICES DE QUALITÉ AVEC UN FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET DÉMONTRER NOTRE ENGAGEMENT À RÉDUIRE NOTRE PROPRE IMPACT



*“Camusat s’appuie sur les technologies avancées, l’intelligence artificielle et la gestion du big data pour développer une infrastructure télécom durable et pérenne. Notre approche innovante en matière de solutions d’infrastructure optimise les consommations énergétiques et contribue ainsi la réduction des émissions de carbone. En alignant l’innovation numérique à la responsabilité environnementale, nous donnons à nos équipes les moyens de fournir des solutions éco-efficientes et flexibles, contribuant ainsi concrètement à la décarbonation et à un avenir durable.”*



**Joseph TOUMA**  
Directeur des Opérations et de l’Excellence  
Technologique du Groupe Camusat



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



Sites TWESCO - Madagascar

### DÉVELOPPER DES SOLUTIONS À FAIBLE IMPACT ENVIRONNEMENTAL POUR LES SITES TÉLÉCOMS

La baisse des consommations de fuel et plus généralement le respect de l'environnement est un pilier de notre politique environnementale et au cœur des préoccupations de nos clients. Dans le cadre de notre stratégie environnementale,

nous développons activement des solutions techniques à faible empreinte carbone pour l'alimentation énergétique des sites télécoms. Nous concevons et déployons notamment :

- Des solutions 100% solaires adaptées aux zones à fort ensoleillement, permettant de réduire l'usage des groupes électrogènes et de carburants fossiles,
- Des systèmes hybrides visant à réduire la consommation de diesel tout en garantissant une continuité de service.

Ces solutions permettent :

- Une réduction importante des émissions de CO<sub>2</sub> liées à l'exploitation des sites,
- Une diminution de la pollution locale (bruit, fumées, gestion des déchets),
- Une amélioration de la fiabilité énergétique dans des zones isolées ou instables,
- Une optimisation des coûts d'exploitation à moyen terme.

Notre ambition est de généraliser ces approches chaque fois que le contexte technique et géographique le permet, en ligne avec nos engagements climatiques validés par la SBTi.

Nous suivons précisément les émissions de CO<sub>2</sub> évitées chaque année pour nos divisions Opco et Aktivco. En 2024, ce sont au total 14 325 183 litres de fuel évités permettant ainsi d'estimer 42 761 tonnes de CO<sub>2</sub> évités sur l'année.

Les CO<sub>2</sub> évités liés à l'installation et la gestion des systèmes d'énergie sont calculés depuis 2015. Nous sommes donc en mesure d'estimer un total de 267 247 tonnes de CO<sub>2</sub> évitées depuis 10 ans. Parmi ce total de CO<sub>2</sub> évités, la division Aktivco du Groupe joue un rôle très important dans la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> par rapport à un site télécom conventionnel. En 2024, 99% des CO<sub>2</sub> évités proviennent des solutions d'énergie gérées par la division Aktivco.



Site Twesco - Madagascar



**7 463**

sites « pure solaire » & hybrides installés et gérés en 2024



**42 761**

Tonnes de CO<sub>2</sub> évitées en 2024 dont 99% sont dues à notre division Aktivco



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



Equipements d'énergie solaire sur un site ESCO - Sénégal

À fin 2024, ce sont au total 7 450 sites hybrides et Saas installés et gérés pour ce qui concerne notre division Aktivco. Nous estimons un total de 69 107 704 litres de fuel évités depuis 2017, année de la création de cette division. Cela représente 206 775 tonnes de CO<sub>2</sub> évités depuis 7 ans. Cette réduction très importante des émissions s'explique notamment par la capacité de nos équipes et de nos partenaires à développer des solutions de nouvelle génération, combinant :

- Énergie solaire photovoltaïque,
- Système de stockage par batteries à haut rendement,

- Et groupes électrogènes à faible consommation, utilisés en appoint, en cas de défaillance des sources renouvelables ou lorsque l'environnement du site télécom ne permet aucune solution de source renouvelable.

Ces systèmes sont conçus pour :

- Maximiser l'autonomie en journée,
- Stocker l'énergie excédentaire pour une utilisation nocturne,
- Minimiser le recours au diesel en assurant que les groupes ne démarrent qu'en dernier recours, selon une logique intelligente de priorité énergétique.

Grâce à ces équipements de nouvelle génération, nous avons réussi à réduire significativement les coûts de logistique et les déplacements de nos techniciens pour les opérations de maintenance, ce qui représente aussi un levier de réduction significatif de l'empreinte carbone des sites télécoms. Moins de maintenance signifie aussi

moins de déchets dangereux. La baisse de la dépendance au diesel et le recours plus limité aux groupes électrogènes permettent aussi de diminuer l'usure des composants mécaniques soumis à un fonctionnement intensif et par conséquent, réduire la quantité de consommables usagés à traiter. Parmi les déchets les plus impactants que nous limitons :

- Les filtres à huile et à carburant usagés classés comme déchets dangereux,
- Les huiles moteur usagées qui nécessitent un traitement spécifique,
- Les emballages souillés (bidons, chiffons, etc.),
- Et de manière plus large, les pièces mécaniques en fin de vie.

La modernisation progressive de nos systèmes d'alimentation sur les sites télécoms – en particulier par l'introduction de solutions hybrides et solaires – joue un rôle déterminant dans la réduction des émissions atmosphériques polluantes, notamment les émissions d'oxydes d'azotes (Nox). Les solutions conventionnelles par le recours à des sources fixes de



Panneaux solaires sur un bâtiment technique - République Dominicaine

combustion telles que les moteurs stationnaires pour groupes électrogènes ont un effet néfaste à la fois pour la santé humaine et participent largement au développement de la couche d'ozone. L'installation et la gestion de solutions pures solaires et systèmes hybrides a permis d'éviter 125 tonnes de Gaz Nox en 2024.



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



Maintenance de systèmes d'énergie - Cameroun

### L'INNOVATION ENVIRONNEMENTALE, UN LEVIER CLÉ DE PERFORMANCE ET DE COMPÉTITIVITÉ

Dans un secteur en pleine évolution, nous avons fait de l'innovation environnementale un pilier de notre stratégie. Notre objectif : allier performance opérationnelle et réduction de notre impact écologique. Nous développons des solutions techniques qui permettent de concevoir des infrastructures télécoms plus sobres en énergie tout en restant

fiables et durables.

Nos principaux axes d'innovation sont les suivants :

- L'intelligence artificielle au service de l'efficacité énergétique. Nous explorons plusieurs cas d'usage du machine learning pour optimiser la consommation d'énergie de nos sites. En analysant des volumes massifs de données issues du terrain, nous cherchons à améliorer les performances, anticiper les pannes et réduire les coûts sur plusieurs domaines clés : énergie et groupes électrogènes, performance solaire et équipements, batteries et refroidissement et enfin cartographie et monitoring intelligent.
- Le passage à l'échelle du Big Data. Avec plus de 4 To de données stockées, nous avons franchi un cap dans notre gestion de l'information. Ce changement d'échelle transforme profondément nos façons de collecter, traiter et valoriser les données. Nos processus deviennent

plus dynamiques, automatisés et collaboratifs. C'est aussi une évolution culturelle : la donnée devient un véritable actif stratégique, partagé par l'ensemble des équipes.

- Un reporting énergétique plus intelligent. Grâce à des outils de suivi avancés, nous transformons les données de terrain en actions concrètes. Ces analyses nous permettent d'identifier des leviers de performance énergétique efficaces et mesurables.

Nos experts techniques travaillent également à la recherche de solutions et procédés permettant de réduire l'empreinte environnementale de nos autres lignes d'activités.

En 2024, dans une démarche d'optimisation des configurations de sites télécoms, nos équipes techniques ont lancé une étude sur les vitesses de vent retenues pour dimensionner les fondations des pylônes. Au lieu de se baser sur une approche

universelle historique, nous nous appuyons désormais sur l'expérience de nos équipes terrain et d'experts en météorologie ayant plus de 30 ans d'expérience sur l'évolution du climat. Cette nouvelle méthode prend donc en compte les conditions réelles observées dans les pays et même au niveau régional.

Ces études fines du climat local ont permis d'ajuster les exigences techniques, en particulier celles liées à la structure des fondations. Résultat : une réduction significative des volumes de béton et d'acier nécessaires à la construction, avec à la clé un double bénéfice — une optimisation des coûts et une diminution notable de l'empreinte carbone des sites télécoms.

Dans le cadre de nos projets solaires, nous avons étudié en 2024 l'utilisation de pieux vissés comme alternative aux fondations en béton, principales sources d'émissions de CO<sub>2</sub> dans le secteur de la construction.



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



Cette nouvelle solution de fondation ancrée mécaniquement dans le sol présente de nombreux avantages, à la fois techniques, économiques et environnementaux :

- Installation rapide et simplifiée : pas besoin d'engins lourds ni

d'équipements spécialisés, ce qui réduit les délais et facilite la mise en œuvre même dans des zones difficiles d'accès.

- Réduction des coûts : économies sur les matériaux, la logistique et les solutions de remplacement.
- Faible impact environnemental : suppression des émissions de CO<sub>2</sub> liées au béton, aucune consommation d'eau et un système démontable en fin de vie.
- Souplesse et fiabilité : une solution stable, adaptable à différents types de sols et parfaitement compatible avec les structures photovoltaïques.

En choisissant les pieux vissés, nous faisons le choix d'une solution plus propre, plus rapide et plus économique pour accompagner la transition énergétique.

Enfin, nos équipes ont étudié et validé le remplacement d'une batterie traditionnelle pour le démarrage des groupes

électrogènes par un démarreur à ultracondensateur qui s'avère être une solution fiable et durable pour le démarrage des groupes électrogènes.

Ce système présente de nombreux avantages :

- Fiabilité maximale : assure un démarrage instantané, même après une longue période d'inactivité.
- Durée de vie exceptionnelle : plus de 10 ans et sans perte de performance.
- Moins de maintenance : réduit les interventions terrain et les risques de panne.
- Résistant aux conditions extrêmes : fonctionne de -40°C à +65°C.
- Moins d'impact environnemental : limite les déchets et les émissions.



L'ensemble de ces innovations nous permettent non seulement de prendre des décisions rapides quant à la performance de nos opérations, de réduire nos émissions de CO<sub>2</sub>, de mieux maîtriser nos coûts d'exploitation, d'augmenter la durée de vie de nos équipements et d'améliorer la qualité de service.

Part du chiffre d'affaires des produits ou services vendus apportant une plus-value environnementale





## OBJECTIF 2 : EN PROTÉGEANT L'ENVIRONNEMENT

### IDENTIFIER ET GÉRER NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

La biodiversité fournit des ressources essentielles : matières premières, eau, pollinisation, régulation du climat, etc. En tant qu'organisation économique Camusat dépend de ces services écosystémiques. Il est ainsi crucial de respecter la biodiversité pour plusieurs raisons, à la fois environnementales, économiques, sociales et réglementaires. Présent majoritairement en Afrique, préserver la biodiversité est stratégique pour notre Groupe pour plusieurs raisons spécifiques au continent :

- Une biodiversité exceptionnelle mais vulnérable : l'Afrique abrite une part importante de la biodiversité mondiale (savanes, forêts tropicales, zones humides, espèces endémiques, etc.)
- Une forte dépendance des populations locales aux écosystèmes : les communautés locales, notamment rurales, dépendent fortement des services écosystémiques. Des activités économiques qui dégradent la biodiversité peuvent donc aggraver la pauvreté, les tensions sociales et les inégalités ;

- Un cadre réglementaire en évolution : de nombreux pays africains renforcent leurs politiques environnementales (lois forestières, aires protégées, etc.). Ne pas anticiper ces évolutions peut exposer les filiales du Groupe à des risques juridiques ou des blocages de projets.

À travers ses activités de constructions de sites télécoms et de maintenance d'équipements d'énergie, Camusat a une responsabilité directe et indirecte vis-à-vis de la biodiversité. L'installation de pylônes, d'antennes et d'équipements d'énergie ainsi que de leur maintenance peut impliquer le défrichage de la végétation, la perturbation des espèces locales, la fragmentation des habitats naturels. Les travaux de construction peuvent accentuer l'érosion, perturber les sols et ouvrir des zones protégées à d'autres activités humaines. La maintenance peut quant à elle générer de la pollution locale (déchets, carburants, batteries usées, etc.) si des pratiques rigoureuses ne sont pas respectées.

Les filiales du Groupe ont ainsi développé leur Plan de Gestion de la Biodiversité (PGB) en 2024, outil structurant pour réduire leur impact environnemental, répondre et anticiper les exigences réglementaires et contractuelles. Ces plans ont eu pour objectif initial de diagnostiquer l'empreinte biodiversité (cartographie des sites existants et de leur localisation par rapport aux aires protégées et aux zones à haute valeur écologique) et d'identifier les pressions exercées par les activités (déboisement, fragmentation des habitats, perturbations sonores et lumineuses, pollution, etc.).

Les filiales ont ainsi défini des actions permettant d'atténuer leur impact sur la biodiversité : éviter des zones à haute sensibilité écologique, réduire les impacts par la conception (infrastructures plus légères) et compenser si nécessaire via des projets de restauration écologique ou de reboisement.

En vigueur depuis déjà plusieurs années, notre engagement « 1 arbre coupé = 1

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 engagé dans une démarche RSE pour protéger l'environnement, en évitant de couper des arbres. Nous agissons également en faveur de la reforestation.



11 242 arbres plantés depuis 2021

arbre planté » est systématiquement atteint. En 2024, les filiales de Camusat ont planté 7 305 arbres quand 416 ont dû être abattus en raison de leurs activités. En plantant des arbres, nous pouvons aider à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> 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.

## OBJECTIF 2 : EN PROTÉGEANT L'ENVIRONNEMENT



*Campagne de plantation d'arbres - Madagascar*

### FORMER ET DÉVELOPPER UNE CULTURE D'ENTREPRISE BAS CARBONE

Pour impliquer nos collaborateurs dans notre stratégie de décarbonation, il est essentiel de les former sur les conséquences du changement climatique. Tout nouveau collaborateur

du Groupe est formé dans le cadre de son programme d'intégration et des rappels sont également organisés afin de mettre à niveau les connaissances et surtout informer de l'état d'avancement de notre trajectoire de réduction de gaz à effet de serre récemment validée par l'organisation SBTi. Les salariés jouent un rôle

essentiel et un vrai engagement climat passe par une mobilisation collective. Ainsi les salariés doivent comprendre les enjeux, se sentir concernés et être formés et incités à agir. Cela permet de créer une culture bas carbone, où chacun contribue dans son périmètre.

Nous organisons également des challenges environnementaux chaque année afin de sensibiliser encore et encore nos salariés à la protection de l'environnement. À travers ces challenges, nous souhaitons encourager nos salariés à adopter des comportements plus durables et à réduire leur impact environnemental à la fois au sein de l'entreprise mais aussi dans leur sphère privée. Ces challenges annuels peuvent aborder différents sujets : l'économie circulaire des produits/ matériaux consommés, le recyclage des déchets, l'éco-conduite, la gestion quotidienne et raisonnée des données numériques, etc.



*Campagne de plantation d'arbres - Malawi*



*Campagne de plantation d'arbres - République Dominicaine*

## OBJECTIF 3: EN RÉDUISANT NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE



### LA GESTION RESPONSABLE DE NOS DÉCHETS

Notre responsabilité est de réduire au maximum la production de déchets et gérer ceux inhérents à nos activités de façon responsable dans le but de minimiser leur impact sur l'environnement, le climat et les communautés. Présent majoritairement sur le continent

africain qui est en pleine croissance économique et démographique, Camusat fait face à un déficit majeur. Malgré des politiques en place dans les pays pour une gestion durable des déchets, les infrastructures de gestion des déchets restent insuffisantes face à leur croissance rapide, notamment concernant les déchets classés comme dangereux, souvent difficile à traiter et qui posent un risque environnemental et sanitaire significatif. Tout repose finalement sur les acteurs économiques privés et la responsabilité des entreprises. Depuis quelques années, des investissements importants ont permis à certains pays africains de mettre en place de réels projets de valorisation des déchets et des systèmes performants de collecte et de tri. C'est dans cette conjoncture en pleine mutation que nous challengeons nos filiales à la recherche de filières de collecte permettant la valorisation de leurs déchets pour être réutilisés et recyclés pour une seconde vie. Notre procédure de gestion des



déchets et des produits dangereux et les plans de gestion associés mis en œuvre par les filiales du Groupe traitent de ces points et sont intégrés aux processus de gestion des filiales du Groupe. L'objectif est d'avoir une gestion raisonnée des déchets générés par leurs activités. 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.



## OBJECTIF 3: EN RÉDUISANT NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Depuis 2024, le Groupe a ajouté une information requise au suivi des déchets de ses filiales à savoir les quantités de déchets restées en stock au dernier jour de l'année, de sorte à avoir une visibilité complète des quantités générées et de la performance de chacune en matière de traitement des déchets. Ainsi, les filiales du Groupe ont généré 822,7 tonnes de déchets en 2024 dont 66,8% ont été recyclés et 6,4% réutilisés sans transformation pour une seconde vie. 73,3% des déchets générés sont ainsi valorisés.

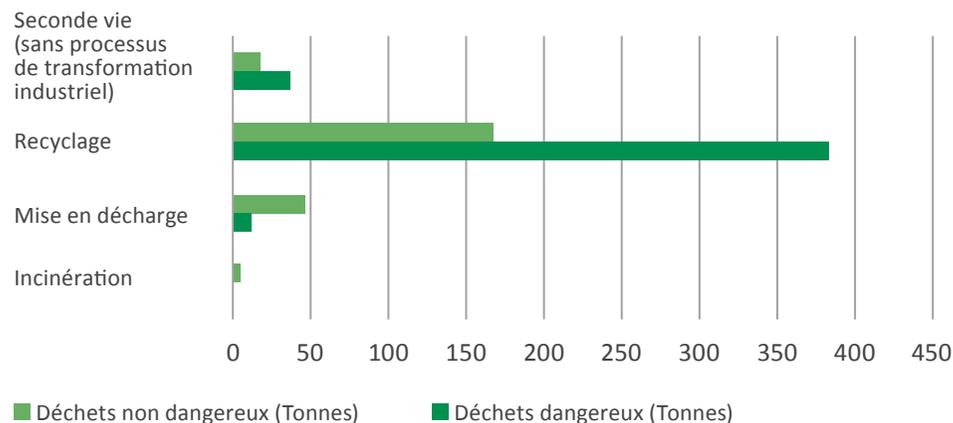
70,1% du total des déchets sont classés comme dangereux. Un pourcentage qui évolue du fait de la croissance forte des activités de maintenance des équipements d'énergie sur les sites télécoms qui imposent des changements de batteries, de panneaux solaires, d'huiles, de filtres à huile, air et à gasoil. Ce sont au total 65,4% des déchets dangereux générés en 2024 qui ont été recyclés.

Afin de réduire les déchets à la source, le Groupe challenge les filiales sur l'économie circulaire nécessaire qui offre une voie de sortie au modèle du tout jetable et peut réconcilier économie et environnement. Elle permet de limiter la consommation, le gaspillage

des ressources et la production des déchets. C'est ainsi que 52,84 tonnes de déchets ont été réutilisés soit pour d'autres activités soit pour les communautés locales qui les réutilisent pour la fabrication de nouveaux équipements. Dans un objectif de prévention, nous

formons nos collaborateurs et contractants sur l'impact des déchets sur le réchauffement climatique et l'urgence de les réduire. L'objectif est de les sensibiliser également sur l'intérêt de cette économie circulaire dans leur mode de consommation et ce, dès leur embauche.

### RÉPARTITION DES MODES DE TRAITEMENT DE NOS DÉCHETS EN 2024





## OBJECTIF 3: EN RÉDUISANT NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE



Panneaux solaires sur un bâtiment technique - Sénégal

### LA MAÎTRISE DE NOS CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE

Camusat suit précisément ses consommations d'énergie notamment grâce à un bilan carbone complet réalisé par les filiales depuis quatre ans et qui couvre les trois scopes. Les filiales sont constamment challengées sur leurs émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1) et leurs émissions indirectes associées à l'énergie (scope 2). Deux catégories

d'émissions pour lesquelles leur réduction est immédiate si des moyens/ actions sont mises en place rapidement.

C'est dans cet objectif que des plans annuels de réduction de CO<sub>2</sub> ont été définis pour chaque filiale depuis l'année 2022 permettant ainsi de réduire leur consommation de gaz à effet de serre. Cela se traduit 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 systèmes d'autoconsommation pour les entrepôts logistiques et les bureaux. C'est ainsi que les filiales du Sénégal, Burkina Faso, Mali, Roumanie, République Dominicaine et Madagascar ont installé des panneaux

solaires sur leurs bâtiments depuis 2023. Un moyen efficace de réduire leur consommation d'électricité et de contribuer à la transition écologique. L'installation de ces systèmes est cruciale pour atteindre les objectifs de réduction des émissions du scope 2 conformément à notre trajectoire validée par SBTi.

Fluides réfrigérants  
consommés  
en 2024

**149 kg**

- 14.36 % comparé  
à 2023

Electricité consommée\*  
en 2024

**1 087 555 kWh**

- 6,02 % comparé  
à 2023

(\*consommation des bureaux et entrepôts logistiques)

Eau consommée\*  
en 2024

**9 014 m<sup>3</sup>**

- 28.81 % comparé à 2023

(\*consommation des bureaux et entrepôts logistiques)

**4 339 252 litres**

de carburant consommé pour l'utilisation de nos équipements (hors consommations des équipements d'énergie sur les sites télécoms. Cela concerne ici principalement les véhicules) en 2024

-3,61 % comparé à 2023

Emissions moyennes de CO<sub>2</sub> de la flotte véhicules

**290 g/km**

-6,75 % comparé à 2023



## OBJECTIF 3: EN RÉDUISANT NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Cela fait maintenant quatre ans que les filiales de Camusat réalisent leur bilan carbone annuel qui couvre les émissions de gaz à effet de serre de l'ensemble de leur chaîne de valeur à savoir les scopes 1, 2 et 3.

### NOTRE MÉTHODOLOGIE

Camusat comptabilise ses émissions de gaz à effet de serre selon deux méthodologies :

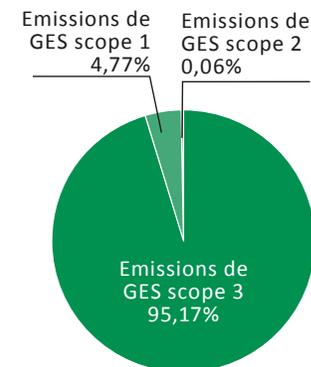
- Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre (BGES), créé en 2010 et instauré en France suite à la loi Grenelle II. Cette méthodologie permet de réaliser une photographie exhaustive de l'ensemble des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES) d'une organisation ou encore d'un projet. Concernant les biens immobilisés, elle a également l'avantage de lisser les émissions sur la durée de vie réelle des équipements achetés. Cette méthodologie évite ainsi des pics artificiels d'émissions lors d'années d'investissements importants, ce qui est le cas pour la division Aktivco où lors de la phase de démarrage des

projets, ces derniers nécessitent des volumes d'achats d'équipements d'énergie importants à installer sur les sites télécoms.

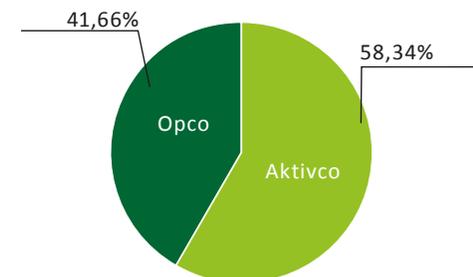
- GHG Protocol, élaboré par le Conseil mondial des affaires pour le développement durable (WBCSD) et l'Institut des ressources mondiales (WRI), dans le but de créer une norme internationale commune sur le calcul des émissions de gaz à effet de serre des entreprises. Cette méthodologie de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre est à ce jour la seule reconnue par l'organisation internationale SBTi et impose de comptabiliser en totalité les émissions des biens immobilisés sur l'année d'achat, sans considérer ainsi la durée de l'actif.

Du fait que la division Aktivco regroupe des activités d'investissement qui ont pour conséquence des volumes importants d'achat à la phase de démarrage des projets, Camusat a choisi de communiquer ses résultats en

Répartition des émissions de GES en 2024 par scope (BGES)



Répartition des émissions de GES par division (BGES)





## OBJECTIF 3: EN RÉDUISANT NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

méthodologie BGES dans son rapport annuel.

Les émissions de GES déclarées prennent en compte la consommation d'énergie des filiales, les consommations de fluides frigorigènes, les déchets générés, les achats de biens et services, les déplacements professionnels et domicile-travail des collaborateurs, les immobilisations, l'utilisation et la fin de vie des produits vendus et le transport des équipements. L'ensemble des filiales est pris en compte dans le périmètre du bilan carbone du Groupe.

Les émissions de GES économisées et évitées par les clients grâce à l'efficacité énergétique et aux technologies renouvelables sont présentées à la page 28 mais ne sont pas comptabilisées en émissions négatives pour le bilan carbone.

### NOS ÉMISSIONS DE GES EN 2024

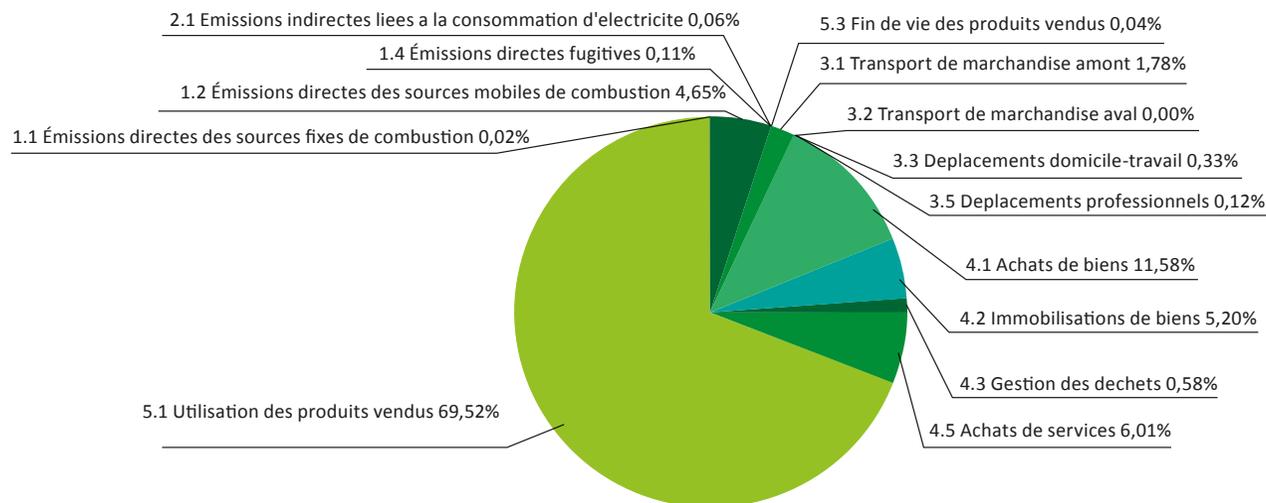
En 2024, Camusat a émis au total 214 975 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> (Méthodologie BGES). Les émissions du scope 1 et 2 représentent 4.83%

de l'empreinte carbone du Groupe et proviennent majoritairement de la consommation d'électricité et de carburant pour le parc de véhicules des filiales. Les émissions du scope 3 représentent 95.17% de l'empreinte carbone du Groupe. Les produits et services achetés représentent 17,6% des

émissions, les biens immobilisés 5,2% et l'utilisation des produits vendus 69,5%. Entre 2023 et 2024, les émissions de GES de Camusat ont augmenté de 10,7%. Cette augmentation s'explique par la croissance de la division Aktivco qui nécessite à la fois des volumes d'achats d'équipements d'énergie importants, de

carburant et de kwh d'électricité pour les faire fonctionner. Les graphiques illustrés précédemment présentent la répartition de l'empreinte carbone 2024 de Camusat sur les scopes 1, 2 et 3, en incluant toutes les émissions de gaz à effet de serre (GES) et toutes les entités en version BGES.

Répartition des émissions de GES en 2024 par catégorie (BGES)





## OBJECTIF 3: EN RÉDUISANT NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

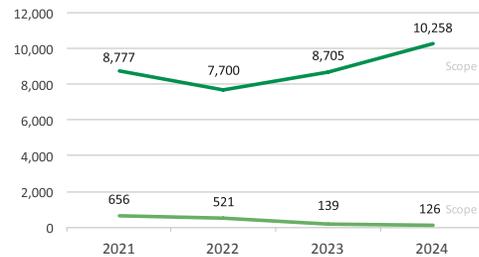
### RÉDUIRE NOTRE INTENSITÉ CARBONE

Malgré des émissions de gaz à effet de serre qui augmentent en valeur absolue du fait de la forte croissance économique du Groupe, Camusat réduit son intensité carbone entre 2023 et 2024. Cette baisse d'intensité est la résultante de toutes les actions engagées par le Groupe pour réduire son empreinte environnementale.

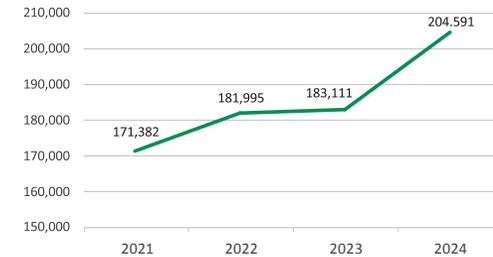
### NOS ENGAGEMENTS ENVERS LE CLIMAT

Fin 2022, Camusat s'est engagé auprès de la SBTi à définir des objectifs de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, conformément aux préconisations scientifiques dressées à l'issue de la COP21. L'année 2023 a été consacrée à évaluer la maturité du Groupe vis-à-vis du Climat et redéfinir sa stratégie globale dans un monde bas carbone. Camusat a ainsi été en mesure de fournir ses objectifs de réduction à horizon 2030 à la SBTi en 2024 qui les a récemment validés.

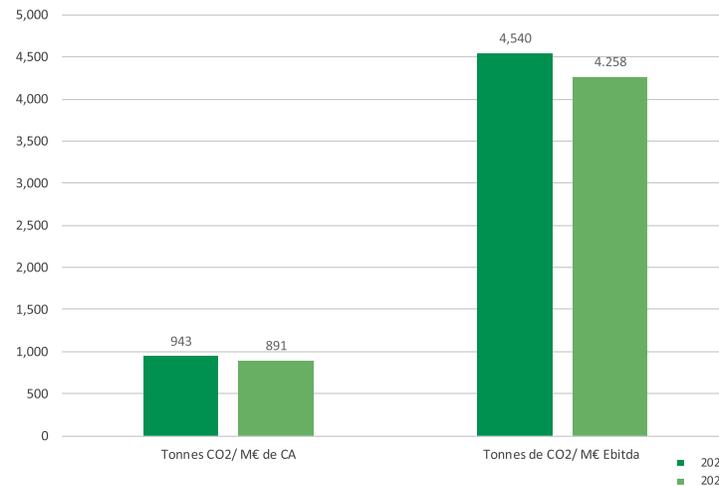
Évolution des émissions de CO<sub>2</sub> de 2021 à 2024 – Scope 1 & 2 (TCO<sub>2</sub>)



Évolution des émissions de CO<sub>2</sub> de 2021 à 2024 – Scope 3 (TCO<sub>2</sub>)



Intensité carbone – TCO<sub>2</sub>/ M€ de CA et TCO<sub>2</sub>/ M€ Ebitda



# PROMOUVOIR LE SUCCÈS, LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE DE NOS SALARIÉS



*“Soutenir nos collaborateurs va bien au-delà des paroles — il s’agit de créer de véritables opportunités d’apprentissage et de développement, de faire de la sécurité une priorité partagée, et de valoriser les perspectives diverses qui nous renforcent tous. C’est ainsi que nous cultivons une culture où le bien-être est concret et où chacun est encouragé à contribuer et à réussir.”*



**Caroline RICHARD**  
Responsable RH-ESG & HSE Afrique & Océan Indien  
du Groupe Camusat

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



Audit HSE réalisé par la Direction - Kenya

## GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOS COLLABORATEURS ET PARTENAIRES

S'engager dans la prévention des risques professionnels, c'est emprunter un chemin exigeant mais porteur de valeur. Au-delà de son caractère réglementaire, la prévention constitue un véritable levier de performance, permettant notamment de réduire l'absentéisme et le turnover.

Dans le cadre de l'élaboration de notre nouveau Système de Gestion Environnemental et Social, nous avons revu et renforcé nos procédures en matière de prévention et de protection,

tant pour nos collaborateurs que pour nos partenaires. Ces procédures couvrent, entre autres, la gestion du bruit sur les chantiers, la sécurité routière, l'exposition aux températures extrême ou encore la manipulation de matières dangereuses.

Ce nouveau système nous a également permis d'affiner notre approche santé, désormais axée sur une gestion plus structurée des risques. Les risques majeurs sont identifiés grâce à des évaluations systématiques et à l'analyse des tendances d'incidents. Ils sont ensuite hiérarchisés afin de définir des plans d'action ciblés et efficaces. Aujourd'hui, les principaux risques identifiés concernent la conduite de

véhicules, le travail en hauteur et les interventions sur les installations électriques.

Dès leur intégration, nos collaborateurs sont formés à ces risques prioritaires. De nombreux outils sont mis à la disposition de nos filiales pour assurer une formation continue : plateforme eLearning, modules interactifs, et réseau de formateurs internes HSE.

La formation constitue un pilier fondamental de notre démarche. En 2024, les formations HSE représentaient 69,4 % de l'ensemble des heures de formation dispensées au sein du Groupe. Les thématiques abordées incluent le travail en hauteur, les risques



Formation sur les risques routiers - Roumanie

électriques, les gestes de premiers secours, la sécurité routière, la conduite d'engins automatisés ou encore la prévention des événements pollution.

Nos modules de formation HSE sont accessibles en ligne et permettent à nos équipes HSE d'organiser des sessions en fonction des besoins terrain. Cette dynamique d'apprentissage continu de s'enrichir régulièrement pour offrir contenus variés à forte valeur ajoutée.

Nos sous-traitants et clients bénéficient également de ces formations. En 2024, nos formateurs internes leur ont dispensé 765 heures de formation HSE.

**24 940**

Heures de formation HSE en 2024

**7 925**

Heures de formation HSE délivrées par nos formateurs internes en 2024

**7.96%**

Taux de fréquence des accidents du travail

**0.33%**

Taux de gravité des accidents du travail

**2024 : 48 (+6.25% vs 2023)**

Nombre d'accidents de travail

**75%** des accidents du travail ont entraîné un arrêt de travail et **1 503** jours perdus en 2024

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



## S'APPUYER SUR L'AUDIT POUR AMÉLIORER LA PERFORMANCE ET LA PRÉVENTION

L'amélioration continue de la performance des filiales passe par des audits réguliers, et notamment des audits de conformité HSE. Ces évaluations permettent de vérifier la cohérence et l'efficacité de notre politique de management des risques, tout en anticipant les crises potentielles.

Chaque année, des audits HSE sont menés au sein de nos filiales. Ils contribuent à améliorer les conditions de travail, à détecter les dysfonctionnements, et à mettre en place des plans d'actions correctives et préventives adaptés.

Cette démarche s'applique également à la gestion de la sous-traitance afin de garantir la qualité des interventions et la sécurité de l'ensemble des personnels présents sur nos sites télécoms.

## RENFORCER LA CULTURE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

La sécurité au travail est une priorité essentielle pour Camusat. Elle constitue le socle d'un environnement professionnel serein, valorisant et favorable au développement des équipes. Depuis plusieurs années, le Groupe s'engage activement pour diffuser une véritable culture de la santé et de la sécurité à tous les niveaux de l'organisation.

Cela se traduit par la formation continue des collaborateurs et des managers, l'affichage des consignes et bonnes

pratiques, l'organisation régulière de briefings et causeries sécurité, ainsi que par des challenges internes qui encouragent l'implication et la créativité autour de ces enjeux.

Depuis 2024, une nouvelle procédure de gestion et de remontée des événements Santé, Sécurité et Environnement a été déployée dans nos entités. Elle permet de signaler toute situation dangereuse, tout incident ou presque-incident, quelle qu'en soit la nature. Véritable accélérateur de notre culture santé et sécurité, cette procédure renforce la prévention en favorisant la détection rapide des signaux faibles et en responsabilisant chacun dans l'amélioration continue de la sécurité au quotidien.

## SOUTENIR LE BIEN-ÊTRE ET LA SANTÉ MENTALE

Chez Camusat, la santé au travail ne se limite pas à la prévention des accidents : elle inclut la santé physique, mentale et émotionnelle des collaborateurs. La préservation du capital santé est un enjeu central pour le Groupe.

Le respect des personnes, inscrit dans notre Code Éthique, constitue une valeur fondamentale. À ce titre, le harcèlement ou toute forme de violence au travail est strictement inacceptable.

Depuis 2023, un module de formation sur la prévention du harcèlement moral et sexuel est systématiquement intégré au parcours d'accueil des nouveaux collaborateurs. Cette démarche vise à garantir un environnement professionnel respectueux, sécurisé et digne pour tous.

**93.4%**

des salariés permanents couverts par une assurance qui couvre les frais de santé

**92%**

des salariés permanents couverts par une assurance qui indemnise les accidents de la vie/ du travail

**311**

heures de formation sur le thème de la lutte contre le harcèlement et toute forme de discrimination

**115**

membres de comités santé et sécurité au sein des filiales



## 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



Séminaire régional Afrique de l'Est et Océan Indien - Ouganda

### FAVORISER L'ENGAGEMENT ET LA MOTIVATION DE NOS COLLABORATEURS

L'épanouissement au travail est un levier essentiel pour stimuler la motivation, la créativité et l'implication de nos collaborateurs. C'est pourquoi le bien-être et la qualité de vie au travail occupent une place centrale dans la stratégie managériale des filiales du Groupe. Au-delà de notre devoir de protection envers nos équipes, ces engagements participent activement à l'amélioration de la performance globale de nos entités.

Nos managers ont la responsabilité de favoriser un environnement de travail motivant, tout en assurant un haut niveau de productivité. Cela passe notamment par des actions concrètes destinées à renforcer l'esprit d'équipe, la coopération et le sentiment d'appartenance. Le partage d'expériences positives, la reconnaissance des succès individuels et collectifs ou encore les célébrations de fin de projets sont devenues des pratiques courantes dans nos filiales. Ces moments fédérateurs permettent de renforcer la cohésion des équipes et

de valoriser l'implication de chacun.

En 2024, pour aller plus loin dans cette démarche, nous avons lancé une enquête de satisfaction interne afin de mieux comprendre les attentes, ressentis et besoins de nos collaborateurs. Les résultats de cette enquête ont permis d'identifier des axes d'amélioration concrets et de piloter des plans d'actions ciblés pour renforcer durablement l'engagement et la motivation au sein des équipes.

Par ailleurs, la pandémie de Covid-19 a profondément transformé les modes de travail et souligné l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. En réponse à ces évolutions sociétales, nos équipes RH déploient des politiques d'avantages sociaux adaptées aux réalités locales, incluant des dispositifs favorisant la sécurité, le bien-être et la flexibilité. Le télétravail, initialement introduit de manière ponctuelle, s'est progressivement imposé comme un mode d'organisation hybride. Désormais, il est proposé de

manière régulière, lorsque les fonctions le permettent, afin d'offrir à nos collaborateurs une meilleure gestion de leur temps et un environnement de travail plus équilibré.

**14.6%**

Taux de départs volontaires\*  
(\* Démission, départ à la retraite et rupture négociée)

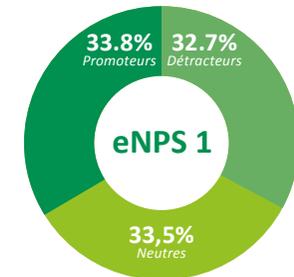
**31.44%**

Taux de rotation du personnel\*  
(\* Les contrats à durée déterminée sont inclus)

**4.8 ans**

Ancienneté moyenne

Satisfaction des salariés :



# 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



Réunion d'équipe - Tanzanie

## LE DIALOGUE SOCIAL, UN LEVIER DE PERFORMANCE GLOBAL

Un dialogue social de qualité constitue un atout stratégique pour améliorer durablement la performance de l'entreprise. Des collaborateurs écoutés, respectés et reconnus contribuent positivement à la qualité de vie au travail, renforcent leur engagement et par conséquent la productivité collective. Au-delà de son rôle dans la cohésion

interne, le dialogue social permet d'anticiper les transformations du monde du travail, d'accompagner l'évolution des emplois et de garantir un cadre réglementaire protecteur face aux mutations économiques et sociales.

À fin 2024, le Groupe compte 91 représentants du personnel au sein de ses filiales. Leur mission est d'échanger et

de négocier sur les enjeux économiques et sociaux d'intérêt commun.

Afin de renforcer ces échanges, plusieurs filiales ont mis en place des systèmes de communication bilatérale entre les managers et leurs équipes. Cette approche favorise une meilleure circulation de l'information, une écoute active et un climat de confiance propice à l'expression des idées et à la résolution collective des problématiques. Elle prend la forme de boîtes à idées, de comités de réflexion, de webinaires ou encore de réunions thématiques régulières, véritables espaces d'échange et de partage.



**91**  
représentants du personnel  
au sein des filiales

**82**  
salariés représentant  
un syndicat



# 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



Seminaire Support Groupe Global - Roumanie

## LA FORMATION, UN LEVIER STRATÉGIQUE DE PERFORMANCE

Dans un secteur aussi compétitif et en constante transformation que celui des télécommunications, l'actualisation des compétences de nos collaborateurs est un facteur clé de différenciation. Investir dans leur développement professionnel est une condition essentielle pour répondre aux attentes de nos clients et soutenir la croissance durable de nos activités.

L'entretien individuel annuel constitue un moment fort dans la vie de l'entreprise, attendu tant par les collaborateurs que par les managers.

Il offre un cadre privilégié pour faire le point sur les réalisations, aborder les axes d'amélioration et fixer les objectifs à venir. Bien plus qu'une formalité, c'est un outil stratégique de développement personnel et collectif.

En 2024, 91,68 % des salariés ont bénéficié d'un entretien annuel. Cet échange a permis d'identifier les compétences à renforcer pour accompagner l'évolution des métiers et des technologies. Chaque collaborateur est ainsi invité à jouer un rôle actif dans l'orientation de sa carrière, en collaboration avec son manager, afin de définir ses besoins en formation.

Sur cette base, les plans de formation de chaque filiale sont construits pour répondre aux priorités opérationnelles tout en restant alignés avec la stratégie globale du Groupe.

Au total, 10 993 heures de formation ont été délivrées en 2024, principalement autour du management, du leadership, de la gestion d'entreprise, des compétences linguistiques et

numériques, ainsi que des enjeux environnementaux et sociaux. Le développement de la formation interne est un axe fort de notre stratégie : en 2024, elle représentait 51,6 % des formations dispensées. Elle permet de valoriser les savoir-faire internes tout en développant les capacités pédagogiques des formateurs.

Notre plateforme eLearning by Camusat, lancée en 2021, joue un rôle central dans cette dynamique. Plus qu'un simple outil de formation à distance, elle intègre des webinaires, favorise le partage de bonnes pratiques et renforce la communication transversale

au sein du Groupe. Elle est également utilisée pour relayer les orientations stratégiques auprès des filiales.

Aujourd'hui, elle constitue une référence pour apprendre, s'informer et collaborer dans tout le réseau Camusat.



Formation Lean Six Sigma - Ouganda

**35 932**

heures de formation en 2024

**16.5**

heures de formation en moyenne par employé en 2024

Salariés ayant eu un entretien annuel en 2024

**91.68%**

Répartition des heures de formation par catégorie professionnelle

Ouvrier	61%
Administratif	14.8%
Superviseur	11.2%
Manager	13%



## 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



Séminaire Afrique de l'Ouest - Maroc

### LA MOBILITÉ, UN LEVIER D'ACCÉLÉRATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les opportunités de mobilité interne sont régulièrement abordées lors des entretiens annuels, permettant à chaque collaborateur d'exprimer librement son souhait d'évoluer au sein d'une autre entité du Groupe.

Ces mobilités intragroupe prennent généralement deux formes :

- Le renforcement ponctuel des équipes opérationnelles sur des projets spécifiques,
- La formation des équipes aux nouveaux métiers dans le cadre de l'intégration d'activités complémentaires dans certaines filiales.

Cette dynamique de mobilité favorise le transfert de compétences, la création de synergies entre les filiales et contribue à la montée en compétences, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs. Elle représente également une véritable opportunité pour accélérer les parcours professionnels et enrichir l'expérience terrain.

### UNE POLITIQUE DE GESTION DES TALENTS ET DES MANAGERS CLÉS ADAPTÉE AUX RÉALITÉS LOCALES

Au-delà de la montée en compétences généralisée, Camusat s'attache à identifier et à accompagner un vivier de collaborateurs à fort potentiel. Cette démarche, initiée depuis plusieurs années, vise à soutenir durablement le développement des talents et des managers clés au sein du Groupe.

Chaque année, un programme de suivi personnalisé est mis en place afin de renforcer leurs compétences en ingénierie, en pilotage d'activité et



Séminaire Afrique de l'Ouest - Maroc

en management. Ces actions ciblées répondent aux besoins stratégiques du Groupe à moyen et long terme, tout en valorisant les talents locaux dans une logique de développement ancrée dans les territoires d'implantation de nos filiales.



## OBJECTIF 3 : EN FAVORISANT LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION



Formation fibre optique pour des étudiants – Roumanie

### PROMOUVOIR L'INCLUSION DANS TOUTES NOS FILIALES

L'inclusion sociale vise à permettre à chacun de jouer pleinement son rôle dans la société, notamment en accédant à l'emploi. Dans plusieurs pays où le Groupe Camusat est implanté, de nombreuses personnes restent à l'écart du marché du travail en raison de freins tels que l'âge, l'état de santé, le niveau de qualification, l'origine ou encore des interruptions de

parcours professionnel. Favoriser l'inclusion dans l'emploi, c'est agir concrètement pour accompagner ces publics vers une activité professionnelle stable, leur redonner confiance et leur permettre de s'inscrire durablement dans la vie économique et sociale. Cette démarche s'inscrit pleinement dans notre politique ESG et constitue un levier fort pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion.

À travers sa filiale Aktivco, le Groupe œuvre à la sécurisation des parcours professionnels en proposant des contrats stables et des perspectives d'évolution à long terme. Cela contribue à réduire la précarité tout en valorisant les compétences locales.

Conscients de la vulnérabilité des jeunes face à l'exclusion professionnelle, nos filiales mènent également des actions de soutien à la formation et à l'éducation. Elles accueillent régulièrement des stagiaires et apprentis, ce qui représente à la fois un vivier de recrutement et un engagement concret en faveur de l'inclusion dans les territoires où nous sommes présents.



Partenariat avec une université - Cameroun

300

stagiaires/ alternants en 2024 dont 22% de femmes

36

nationalités au sein du Groupe



## OBJECTIF 3 : EN FAVORISANT LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION



Célébration de la journée de la femme - Côte d'Ivoire

### PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA DIVERSITÉ

À travers ses engagements, notamment son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, Camusat affirme sa volonté de faire de la diversité un levier de performance et de cohésion sociale. Notre politique repose sur des valeurs fondamentales : égalité, laïcité et respect mutuel. Elle vise à prévenir et à lutter activement contre toutes les formes de discrimination.

Nous mettons un point d'honneur à

garantir un environnement inclusif, sans distinction liée au handicap, à l'âge, à l'origine, à la culture, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'apparence physique ou encore à la situation sociale. Depuis 2023, un module de formation obligatoire sensibilise tous les nouveaux collaborateurs à ces enjeux dès leur intégration. Il aborde également notre engagement en faveur de l'égalité des chances et les principes de non-discrimination dans les processus de recrutement.

Conscients du déséquilibre encore présent dans la répartition hommes/femmes – en particulier en raison de la nature technique de nos métiers – nous encourageons activement nos filiales à promouvoir l'emploi des femmes, y compris dans les fonctions techniques et managériales. Nous valorisons régulièrement les parcours de nos collaboratrices sur nos réseaux sociaux pour inspirer de futures candidates et démontrer concrètement les perspectives d'évolution au sein du Groupe.

La formation professionnelle reste un levier puissant pour réduire les inégalités de genre. En 2024, 12,6 % des heures de formation ont bénéficié aux salariées du Groupe, un taux qui reflète leur part dans notre effectif global et que nous nous engageons à faire progresser.

Depuis 2023, nous expérimentons également de nouveaux outils pour accélérer l'égalité professionnelle. Après une phase pilote réussie, un index d'égalité femmes-hommes est désormais déployé dans l'ensemble des filiales depuis 2024. Cet outil permet d'objectiver les écarts de rémunération, de suivre les progrès et de piloter des plans d'actions correctifs concrets.

Enfin, une nouvelle initiative phare a vu le jour en 2024 : l'organisation de webinaires dédiés aux femmes. Ces temps d'échange, animés par des intervenantes internes et externes, visent à encourager les échanges de bonnes pratiques, à partager des parcours inspirants et à renforcer

le sentiment d'appartenance et la confiance en soi de nos collaboratrices. Ces webinaires constituent un espace de dialogue et d'inspiration pour renforcer la place des femmes dans notre organisation.

**33.33%**

de femmes représentées au Comité Exécutif du Groupe en 2024

**26.67%**

de femmes représentées aux Comités de Direction des filiales en 2024

Effectifs au 31/12/2024

**14.66%**



**85.34%**



(+1.76% vs 2023)

**311**

heures de formation délivrées sur le thème de l'égalité professionnelle, la non-discrimination et la lutte contre toute forme de harcèlement.

# INVESTIR DANS LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMMUNAUTÉS LOCALES



*“Travailler dans des pays émergents, c'est aussi comprendre que notre réussite dépend de celle des communautés qui nous entourent. Investir dans leur développement, c'est investir dans la stabilité, la confiance et l'avenir. Quand les populations locales se sentent reconnues et soutenues, elles deviennent nos meilleurs alliés.”*



**Florin CIUREA**  
Directeur général  
Camusat Madagascar

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



Équipe du NOC - Ouganda

### L'INCLUSION POUR CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Notre groupe place le développement des compétences locales et la création d'opportunités économiques au cœur de sa stratégie de responsabilité sociétale. Sur l'ensemble des territoires où nous intervenons, en particulier en Afrique, nous faisons de l'emploi local un levier essentiel de notre impact positif. Il représente notre travail de proximité proactif vis-à-vis des communautés des pays dans

lesquels nous sommes présents. Il vise à prévenir et résoudre les problèmes, favoriser les partenariats avec des organisations et des parties prenantes locales et avoir un comportement citoyen. Au-delà d'être une responsabilité, l'ancrage local est une des principales forces de Camusat qui est présent dans seize pays sur plusieurs continents.

Dans le cadre de nos projets de construction, d'installation d'équipements d'énergie et de

maintenance de sites télécoms, nous mettons en œuvre une politique active visant à :

- Recruter prioritairement des talents locaux, en lien avec les réalités économiques et sociales des régions concernées ;
- Développer des partenariats avec des prestataires locaux (sous-traitants, transporteurs, fournisseurs...) ;
- Créer des emplois directs et indirects durables au plus près des sites d'intervention.

Camusat s'est ainsi donné comme objectif de participer à améliorer les conditions dans lesquelles les individus et les groupes peuvent participer à la vie de la société. Et pour améliorer les conditions de leur participation, renforcer leurs capacités, leur donner davantage d'opportunités leur permettant de vivre dans la dignité, les filiales du Groupe sont à l'initiative de nombreuses actions visant à lutter contre l'exclusion sociale dont le facteur est souvent lié à l'identité. Les identités qui sont le plus souvent cause

d'exclusion sont le sexe, le genre, la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge, le statut professionnel ou encore le handicap.

Nos Experts E&S dans les filiales sont responsables de la coordination avec les parties prenantes locales. Leurs objectifs principaux - en lien avec les Responsables RH - sont de restaurer la mixité sociale, faciliter l'insertion professionnelle et garantir l'évolution professionnelle des collaborateurs. Pour cela, leurs actions consistent concrètement à aller au-devant des communautés et principalement des femmes et des jeunes populations dans les écoles, les universités et lors de rencontres sur des salons professionnels et de recrutement. Proposer des offres de stage est également un objectif fixé aux filiales dans le but de contribuer à l'insertion professionnelle des populations pouvant être éloignées de l'emploi.

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



Expertise technique - Madagascar

### L'ÉVOLUTION ET LA PROMOTION DE NOS MANAGERS LOCAUX

Notre Groupe s'engage activement à créer des opportunités économiques durables pour les communautés locales dans tous les pays où il opère. Au-delà de l'emploi, nous plaçons l'évolution professionnelle et la promotion des talents locaux au cœur de notre stratégie RH, en particulier sur les fonctions managériales.

Nous avons fait le choix de :

- Identifier les potentiels internes, avec une attention particulière portée aux collaborateurs issus des communautés locales ;
- Et favoriser leur accès à des postes à responsabilités, y compris dans des fonctions de gestion d'équipe, de pilotage de projet ou de supervision technique.

Plusieurs actions mises en place contribuent à atteindre ces objectifs comme par exemple, la mise en place de formations techniques et managériales adaptées au contexte terrain, des programmes de mentorat assurés par des managers expérimentés et le développement de mobilités internes facilitées pour donner à chacun l'opportunité d'élargir son champ de compétences.

Aujourd'hui, plusieurs de nos filiales locales sont dirigées ou co-dirigées par des talents locaux issus de nos équipes.



Employées occupant des positions managériales et techniques - Cameroun

Cette politique permet :

- De renforcer l'ancrage local de notre groupe ;
- D'enrichir notre culture managériale par une meilleure compréhension des contextes nationaux ;
- Et de contribuer au développement économique durable des territoires où nous opérons.

98%

salariés locaux en 2024 (salariés originaires ou qui résident à titre permanent dans le pays dans lequel ils travaillent)

93%

de managers et superviseurs locaux (salariés originaires ou résidant à titre permanent dans le pays dans lequel ils travaillent)

16

partenariats locaux en 2024



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

### APPLIQUER DES PRATIQUES D'ACHATS RESPONSABLES

C'est en 2022 que Camusat a revu sa stratégie d'Achats Responsables qui vise à conjuguer compétitivité, qualité des produits achetés et développement durable. L'objectif est de rechercher simultanément l'optimisation du coût financier et celle du coût environnemental et social. Fondement de cette stratégie, notre nouvelle Politique Achats Responsables fixe les orientations, les objectifs et les actions à mener afin d'atteindre ces objectifs.

Notre stratégie d'achats responsables a été bâtie suite à une analyse précise des risques achats fournisseurs qui représentent des dangers inhérents à l'évolution des marchés et aux fournisseurs, susceptibles de causer des nuisances à notre Groupe. En groupe de travail avec nos experts opérationnels et notre département achats, les risques fournisseurs

majeurs ont été identifiés en analysant les facteurs de risques, en évaluant leur criticité et en mettant en place des plans d'actions afin de réduire les effets. Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, l'efficacité de ces plans d'actions est suivie par notre direction des achats. Notre stratégie achats responsables constitue ainsi un véritable outil de performance des achats permettant d'anticiper et réduire les risques.

Camusat a également défini un Code de Conduite Fournisseurs en 2023 qui a été remis et présenté aux actuels fournisseurs. Ce Code est par ailleurs annexé à chaque contrat et bon de commande. L'élaboration de ce Code a pour objectif de veiller à ce que les fournisseurs appliquent les normes les plus élevées en matière de sécurité, de conditions de travail, de traitement équitable et respectueux des employés, de protection et

respect de l'environnement et de pratiques éthiques. Nos attentes envers les fournisseurs sont donc clairement exprimées au travers de ce Code qui leur permet de consulter nos exigences et nos attentes et interagir avec celles-ci. Afin de piloter notre stratégie d'achats responsables, nos équipes ont défini des indicateurs comme outils de suivi et d'évaluation. Ce reporting est élaboré à partir d'éléments quantitatifs et qualitatifs et a pour objectif d'apprécier l'évolution de nos plans d'actions.

Afin de garantir que notre stratégie achats responsables atteint les objectifs fixés, nos acheteurs et experts techniques au niveau du Groupe ont été formés au développement durable et au changement climatique. L'objectif était tout d'abord de faire prendre conscience que le développement durable est une opportunité plutôt qu'une contrainte et ensuite de

donner des pistes concrètes pour réduire nos risques, nos coûts et créer de la valeur : rechercher des ressources plus économes en énergie, des produits éco-responsables et sélectionner des fournisseurs en phase avec nos engagements en faveur du développement durable.

**47.3%** des fournisseurs gérés par le Groupe ont été évalués sur des critères ESG

Ce qui représente **95.6%** du volume d'achats du Groupe

**40.5%** des fournisseurs gérés par le Groupe intègrent les enjeux ESG dans leur stratégie globale

Ce qui représente **95.4%** du volume d'achats du Groupe



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



### L'INTÉGRATION DES CRITÈRES ESG : UN CATALYSEUR POUR L'EMPLOI LOCAL ET DURABLE

L'intégration de critères ESG dans nos pratiques d'achat nous permet de valoriser des fournisseurs et sous-traitants engagés sur les plans social, environnemental et éthique. En donnant la priorité à des partenaires locaux ou régionaux, nous contribuons directement au développement économique des territoires où nous opérons.

Pour inscrire notre Groupe dans une

démarche durable, notre stratégie d'achats responsables prévoit le développement de la proximité. L'objectif étant de développer un sourcing de proximité et donc un sourcing plus raisonné, respectueux et responsable en termes environnementaux. Privilégier les achats opérés localement permet d'une part de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> liées au transport des équipements mais favorise aussi le développement économique des pays dans lesquels Camusat opère. En d'autres termes, en soutenant l'achat local nous

contribuons à la création d'emplois indirects auprès des fournisseurs et sous-traitants.

Outre les critères techniques, la sélection des contractants sur la base de critères ESG garantit que la stratégie achats responsables atteint les objectifs fixés. Dans le cadre de la mise en œuvre de notre récent système de gestion environnemental et social, une procédure de sélection et de gestion des contractants est appliquée par nos filiales permettant ainsi d'harmoniser le système de scoring dans le cadre de la sélection et du suivi des fournisseurs et sous-traitants au niveau central et local.

Nos achats responsables deviennent ainsi un véritable levier d'impact positif et favorisent :

- La création et la pérennisation d'emplois dans les communautés locales, en stimulant l'activité de petites et moyennes entreprises et artisans du territoire ;
- La montée en compétence des

contractants, à travers des exigences partagées en matière de qualité, de sécurité et de durabilité ;

- L'inclusion de publics éloignés de l'emploi, en collaborant avec des structures d'insertion ou de l'économie sociale et solidaire.

**95.7%**

de nos fournisseurs  
sont des fournisseurs locaux (en nombre)

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

En Europe **24.6%**

Hors Europe **75.4%**

## OBJECTIF 2 : EN RENFORÇANT LE RESPECT DES CODES ÉTHIQUES ET DES RÉGLEMENTATIONS



### L'ÉTHIQUE AU CŒUR DE NOS RELATIONS D'AFFAIRES

Adhérent au Global Compact des Nations Unies depuis 2015, le respect des Droits de l'Homme, de ses droits fondamentaux ainsi que des règles éthiques en général

représentent le fondement de la démarche Éthique de Camusat. Cette démarche s'articule autour des neuf principes suivants : 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.

Opérant principalement dans des pays émergents exposés à des risques de corruption, Camusat a établi en 2022 une cartographie des risques de corruption pour l'ensemble de ses filiales. Deux risques majeurs ont été identifiés dans les activités habituelles de nos managers. Un plan d'actions a été mis en place, mettant l'accent sur la sensibilisation des employés. Les principales actions de sensibilisation comprennent une formation systématique à l'embauche et des formations périodiques sur l'éthique en général ainsi que sur nos règles, pratiques et procédures de contrôle et de suivi. L'objectif est d'assurer que chaque nouvel employé et tous les salariés du Groupe soient informés de notre

politique interdisant toute forme de favoritisme, de promesse ou de demande d'avantages contraires à l'éthique ou illégaux. Les salariés sont également informés de la procédure d'approbation des transactions sensibles, qui leur permet de s'adresser à un manager interne en cas de transactions délicates impliquant des tiers et pouvant être perçues comme des faveurs. Les critères d'approbation peuvent varier d'un pays à l'autre, notamment en ce qui concerne la valeur et les types d'avantages acceptés.

## OBJECTIF 2 : EN RENFORÇANT LE RESPECT DES CODES ÉTHIQUES ET DES RÉGLEMENTATIONS



### NOTRE DISPOSITIF ÉTHIQUE ET DE GESTION DES GRIEFS

L'ensemble des chapitres de notre Code Éthique – tels que la lutte contre les conflits d'intérêts, la fraude, le blanchiment d'argent, les pratiques anticoncurrentielles ou encore la sécurité de l'information – est intégré dans nos actions de sensibilisation.

Ces démarches visent à renforcer la culture de l'éthique au sein du Groupe et à limiter les risques opérationnels, juridiques et réputationnels.

Conscients que nos collaborateurs sont les premiers acteurs de la conformité, nous menons régulièrement des campagnes de sensibilisation sur les

enjeux d'éthique et d'anticorruption. Ces actions contribuent à une meilleure maîtrise des risques et participent à l'amélioration continue de nos performances ESG.

Un programme de diligence raisonnable est mis en œuvre à travers des audits internes menés chaque année par le département RH-ESG & HSE. Ces contrôles ponctuels permettent de vérifier l'application effective de notre Code Éthique dans l'ensemble des entités du Groupe.

Les alertes reçues sont examinées par le Comité Éthique qui veille à leur traitement impartial dans un cadre strictement confidentiel. Le cas échéant, des enquêtes sont menées afin de statuer sur les mesures correctives à mettre en œuvre.

En complément, un nouveau mécanisme de gestion des griefs a été mis en place en 2024 afin de garantir un traitement rigoureux et confidentiel des alertes.

Ce dispositif, ouvert à l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes, permet de signaler toute situation suspecte ou contraire à notre Code Éthique, à la loi ou à la réglementation en vigueur.

Ces dispositifs volontaires s'inscrivent dans une démarche de transparence, de responsabilité et de prévention, au service d'un environnement de travail intègre, sécurisé et respectueux des droits fondamentaux.

---

**2 260**

heures de formation  
en 2024 sur les thèmes  
de l'éthique et de  
l'anticorruption

---

**0**

litiges et amendes  
pour non respect des  
réglementations

## OBJECTIF 2 : EN RENFORÇANT LE RESPECT DES CODES ÉTHIQUES ET DES RÉGLEMENTATIONS

### PROTÉGER LES DONNÉES ET LES INFORMATIONS PERSONNELLES

Depuis l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) en 2018, le traitement des données personnelles est encadré de manière uniforme dans l'ensemble de l'Union Européenne. Ce cadre légal vise à :

- Renforcer les droits des personnes ;
- Responsabiliser les organisations traitant des données ;
- Renforcer la régulation grâce à la coopération entre autorités compétentes.

Au-delà de la conformité réglementaire, la protection des données personnelles et des informations confidentielles de nos clients, partenaires et collaborateurs est un engagement prioritaire pour Camusat. Elle participe directement à la confiance que nous construisons avec nos parties prenantes, ainsi qu'à la préservation de notre réputation.

Plusieurs actions ont été mises en œuvre parmi lesquelles :

- Désignation d'un référent protection des données dans chaque filiale ;
- Mise à jour des politiques internes et procédures relatives à la gestion des données personnelles ;
- Révision des contrats avec nos clients, partenaires et collaborateurs pour garantir la conformité RGPD ;
- Renforcement des clauses contractuelles avec nos partenaires traitant des données pour notre compte ;
- La poursuite d'actions d'amélioration et de mesures de sécurité destinées à préserver la sécurité et la confidentialité des données personnelles et des informations confidentielles.

### UN TRAITEMENT PROACTIF DES RISQUES EN MATIÈRE DE CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET DE CYBERSÉCURITÉ

En 2022, Camusat a réalisé une évaluation complète de son niveau

de maturité en matière de protection des données personnelles et de cybersécurité, avec l'appui d'un cabinet externe spécialisé. Cette analyse nous a permis d'identifier les axes prioritaires d'amélioration et de structurer notre stratégie de prévention des risques.

Depuis, un partenariat opérationnel avec cette société spécialisée nous permet d'assurer une surveillance continue de nos systèmes d'information et de renforcer notre capacité de réponse en cas d'incident.

En 2024, un incident de sécurité a été détecté, rapidement maîtrisé grâce à nos dispositifs de vigilance et à l'activation de notre cellule de réponse. Aucune compromission majeure de données n'a été constatée et des mesures correctives ont été mises en œuvre immédiatement pour éviter toute récurrence.

La sensibilisation de nos collaborateurs reste au cœur de

notre démarche. Tous les nouveaux arrivants bénéficient d'une formation obligatoire sur la protection des données et la cybersécurité, déployée dans l'ensemble de nos filiales. Cette formation aborde notamment :

- Les risques d'ingénierie sociale ;
- Les bonnes pratiques de gestion des mots de passe ;
- La détection de liens malveillants et d'e-mails frauduleux.

Accessible 24h/24 sur notre plateforme eLearning, ce module permet de maintenir un haut niveau de vigilance collectif face aux menaces numériques.

Notre démarche allie anticipation, transparence et amélioration continue pour garantir un environnement numérique sécurisé à nos collaborateurs, clients et partenaires.

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



*Dons de matériels à une maternité - Tchad*

### L'IMPLICATION ASSOCIATIVE DE NOS FILIALES

Conformément aux standards de performance de la SFI, nos filiales s'engagent activement dans l'amélioration des conditions de vie locales en lien étroit avec les parties prenantes de chaque territoire. Ces actions donnent du sens à notre présence sur le terrain et s'inscrivent pleinement dans notre responsabilité économique, sociale et environnementale.

Des dialogues réguliers sont menés avec les acteurs locaux pour identifier les besoins réels et renforcer l'impact positif de nos activités. Cette dynamique est intégrée dans la stratégie et la gouvernance de nos filiales et portée au quotidien par les Responsables RH.

Chaque année, un plan d'actions est déployé dans les filiales pour développer des partenariats avec

des associations, institutions ou initiatives communautaires alignées avec les priorités et les impacts de nos activités. Ces actions visent notamment à :

- Soutenir la réhabilitation post-catastrophes naturelles ;
- Participer à la lutte contre la pauvreté ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions sanitaires ;
- Promouvoir des causes sociales à travers le sport.



*Distribution de produits alimentaires et d'hygiène suite à des inondations - Sénégal*



*Dons de sang par les équipes locales - Sénégal*

Les formes d'engagement sont variées et adaptées aux contextes locaux :

- Dons de matériel, soutiens financiers ou mécénat de compétences ;
- Appui à des programmes de réinsertion et d'inclusion sociale ;
- Mobilisation des salariés autour de projets solidaires ou de développement local.

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



### ENCOURAGER ET VALORISER NOS SALARIÉS BÉNÉVOLES

Depuis 2016 Camusat contribue au développement social et économique des pays dans lequel il opère grâce notamment à son initiative « *Je m'engage avec Camusat* ».

À travers cette initiative Camusat encourage et valorise ses collaborateurs engagés activement en tant que bénévole dans des associations œuvrant pour l'Education, la Santé et l'Environnement.

Cette initiative est totalement en ligne avec les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU que Camusat a défini comme prioritaires et incarne la dimension sociétale et humaine du Groupe.

La sélection des projets que le Groupe supporte passe par plusieurs étapes :

1. Lancement d'un appel à projets : les collaborateurs intéressés soumettent leur projet par la constitution d'un dossier,
2. Sélection des projets : les candidatures reçues sont étudiées et sélectionnées selon les critères retenus par le Groupe,
3. Mise en place du support : les salariés bénévoles retenus sont contactés et la Direction RH-ESG & HSE du Groupe travaille en lien étroit avec eux afin de déterminer comment aider au mieux l'association dans la réalisation de son projet,
4. Valorisation des collaborateurs

engagés et de leur projet : nous communiquons régulièrement sur les projets sélectionnés et leur évolution.

Chaque projet ayant ses particularités, le support apporté par Camusat auprès des organisations associatives peut être de plusieurs natures : support financier, technique/ opérationnel ou encore humain.

À ce jour, Camusat a supporté des projets dans les pays suivants : Kenya, Haïti, Libéria, Cameroun, Ouganda, Roumanie et Tanzanie.

En 2023, Camusat a sélectionné le projet d'un de nos salariés au Cameroun, qui est membre de l'association *Support For Special Needs Children (The Disadvantaged and Disabled) in Cameroon (SFSNIC)*. Cette association a pour objectif d'apporter les besoins nécessaires aux enfants défavorisés, vulnérables et handicapés des zones rurales et urbaines de la région de Fako au Cameroun. Le projet de l'association bénéficie à une cinquantaine d'enfants



et apporte un soutien à leur éducation.

Camusat a ainsi apporté un soutien financier pour les frais de scolarité, sacs, uniformes et vêtements, stylos ou encore livres et cahiers. Ces kits scolaires ont été distribués aux enfants lors d'une rencontre organisée au sein de l'école par l'équipe de l'association SFSNIC, notre salarié bénévole et l'équipe de direction de Camusat Cameroun.

# PÉRIMÈTRE ET OBJECTIFS



*“Avoir un reporting ESG fiable, c'est comme avoir une boussole dans la main : sans données solides, on avance à l'aveugle. Mais avec un reporting de qualité, chaque décision prise s'appuie sur du concret. On peut ainsi mesurer notre impact, ajuster nos actions et avancer vers nos objectifs avec confiance.”*



**Karim CHEKROUN**  
Directeur général -  
Camusat Cameroun

## 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

Ce rapport ESG couvre la performance de nos engagements ESG sur l'année civile 2024, arrêté au 31 décembre 2024.

Les informations ont été collectées au sein de toutes nos filiales en tenant compte des changements organisationnels intervenus en 2024 (création, fermeture, transfert d'activité).

### OBJECTIFS ET PROCESSUS DE REPORTING DES INDICATEURS

Le reporting ESG a pour objectif de répondre à des enjeux multiples :

- Suivi de la performance, pilotage des engagements ESG et analyse des leviers d'actions et de progrès ;
- Attentes des parties prenantes internes et externes : actionnaires, investisseurs, agences de notation extra-financière, direction générale du Groupe, collaborateurs, grand public, clients, partenaires, etc.

Dans le cadre de cette démarche, des indicateurs extra-financiers sont produits avec pour objectif :

- Donner une meilleure visibilité de la performance globale du Groupe et de la performance de ses filiales. Outre les indicateurs économiques, les indicateurs extra-financiers permettent d'identifier les forces, les axes d'améliorations ainsi que les risques et les opportunités de nos activités.
- Mesurer et communiquer la performance ESG et les progrès à réaliser au vu des objectifs fixés.

Nos informations extra-financières ont été collectées grâce à une nouvelle solution de reporting intégré et développée en 2024 qui nous a permis de :

- Fiabiliser et renforcer notre protocole de reporting ;
- Disposer de référentiels ESG reconnus (CSRD) et les liés avec nos propres indicateurs pour générer le reporting attendu par toutes nos parties prenantes ;
- Enrichir les données avec des commentaires qualitatifs ;
- Se conformer aux exigences des auditeurs grâce à une traçabilité complète ;
- Réaliser les bilans carbone de nos filiales en toute autonomie en méthodologies BGES et GHG Protocol ;
- Analyser les postes d'émissions les plus significatifs pour cibler les actions les plus efficaces et atteindre nos objectifs de décarbonation.



Les données extra-financières sont collectées chaque semestre et pour certaines annuellement auprès de chaque filiale. Une fois les données collectées, elles sont ensuite soumises à un contrôle de la part de nos Managers RH-ESG régionaux. Une fois les données validées, un deuxième contrôle est effectué par la Direction RH, ESG & HSE du Groupe qui consolide ensuite les données pour une publication dans le rapport.

## NOS INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

<b>ENVIRONNEMENT</b>	Unités de mesure	2024	2023
<b>EMISSIONS DE CO<sub>2</sub> (Méthodologie BGES)</b>			
Emissions de CO <sub>2</sub>	TCO <sub>2</sub>	214 975	191 955
Emissions de CO <sub>2</sub> scope 1	%	4,77	4,53
Emissions de CO <sub>2</sub> scope 2	%	0,06	0,07
Emissions de CO <sub>2</sub> scope 3	%	95,17	95,39
Emissions directes de CO <sub>2</sub> évitées	Tonnes	42 761	43 396
Emissions de gaz Nox évitées	Tonnes	125,345	149,83
Part du chiffre d'affaires apportant une plus-value environnementale	%	48,5	39
<b>DECHETS</b>			
Déchets générés	Tonnes	822,7	542,59
Part des déchets dangereux	%	70,1	37,8
Part des déchets incinérés	%	0,5	4
Part des déchets valorisés recyclés	%	66,8	79
Part des déchets destinés à une 2nd vie (sans transformation)	%	6,4	-
Part des déchets mis en décharge	%	6,9	17
<b>CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE</b>			
Electricité consommée sur les sites télécoms (scope 3)	kWh	135 662 976	91 858 479
Electricité consommée des bureaux/ entrepôts logistiques (scope 2)	kWh	1 087 555	1 157 209
Gaz naturel consommé	kWh PCS	146 807	121 292
Fluides réfrigérants consommés (scope 1)	Kg	149,6	174
Eau consommée (bureaux/ entrepôts logistiques)	m3	9 014	12 662
Carburant consommé pour l'utilisation de nos équipements (véhicules, équipements de travail, etc.) (Scope 1)	Litres	4 339 252	4 502 037
Emissions moyennes de CO <sub>2</sub> de la flotte automobiles	G/km	290	311
Production totale d'énergie (sites télécoms)	kWh	230 177 000	-
Dont production d'énergie de sources renouvelables	%	28,5	-
Capacité de production d'énergie solaire installée sur la période	Kwc	19 220	-

<b>BIODIVERSITÉ</b>	Unités de mesure	2024	2023
Nombre de sites télécoms équipés de système(s) d'énergie Aktivco situés dans des zones où la biodiversité est protégée	Nombre	228	173
Arbres coupés pour les besoins de construction des sites télécoms	Nombre	416	425
Arbres replantés	Nombre	7 305	2 222
<b>SOCIAL</b>			
<b>EFFECTIFS AU 31/12</b>			
Effectif total (nombre)	Nombre	2 176	2 521
Effectif total (ETP)	Nombre	2 168	-
Femmes (nombre)	%	14,66	12,9
Hommes (nombre)	%	85,34	87,1
Femmes (ETP)	%	14,60	-
Hommes (ETP)	%	85,40	-
<b>Répartition des effectifs par catégorie professionnelle et genre</b>			
Femmes ouvriers	%	2,6	2,4
Hommes ouvriers	%	50,5	56
Femmes administratifs	%	8,1	6,9
Hommes administratifs	%	11,5	11,1
Femmes superviseurs	%	0,8	0,8
Hommes superviseurs	%	12,5	10,4
Femmes managers	%	3,1	2,8
Hommes managers	%	10,8	9,6
<b>Répartition des effectifs par catégorie de contrats</b>			
Employés permanents	%	69,4	76,95
Employés non permanents	%	30,6	23,05

## NOS INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

	Unités de mesure	2024	2023
<b>Travailleurs temporaires</b>			
Travailleurs temporaires (ETP)	Nombre	1 721,1	-
Travailleurs temporaires femmes (ETP)	%	3,5	-
Travailleurs temporaires hommes (ETP)	%	96,5	-
<b>Répartition des effectifs par zone géographique</b>			
Afrique de l'Ouest et Centrale	Nombre	707	618
Afrique de l'Est et Océan Indien	Nombre	838	902
CALA et Europe	Nombre	631	1 001
<b>Embauches/ Départs</b>			
Embauches	Nombre	640	936
Départs	Nombre	945	566
Rotation du personnel (les contrats à durée déterminée sont inclus)	%	31,43	33,77
Départs volontaires (démissions, départs à la retraite et ruptures négociées)	%	14,6	14,21
<b>DIALOGUE SOCIAL</b>			
Représentants du personnel (membres du Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, etc)	Nombre	91	58
Membres de Comités Santé Sécurité (CHSCT, CSST, etc.)	Nombre	115	71
Filiales dotées de représentants du personnel	%	71,4	64
Salariés représentant un syndicat	Nombre	82	-

	Unités de mesure	2024	2023
<b>FORMATION ET COMPETENCES</b>			
Heures de formation délivrées	Nombre	35 932	43 292
Heures de formation HSE délivrées	Nombre	24 940	35 559
Heures de formation HSE délivrées par nos formateurs internes	Nombre	7 925	7 341
Heures de formation réalisées en interne	%	52	45
Moyenne des heures de formation par salarié	Nombre	16,5	17,2
Heures de formation dispensées aux femmes	%	13	12
Heures de formation dispensées aux hommes	%	87	88
Heures de formation dispensées aux salariés "ouvriers"	%	61	61
Heures de formation dispensées aux salariés "administratifs"	%	15	12
Heures de formation dispensées aux salariés "superviseurs"	%	11	15
Heures de formation dispensées aux salariés "managers"	%	13	12
Heures de formation sur le changement climatique	Nombre	139	-
Heures de formation sur l'éthique/ anticorruption	Nombre	2 260	-
Heures de formation sur l'égalité professionnelle, la non discrimination et la lutte contre toute forme de harcèlement	Nombre	311,43	-
Entretiens annuels réalisés	%	91,68	93,13

## NOS INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

	Unités de mesure	2024	2023
<b>SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>			
Accidents du travail	Nombre	48	45
Accidents du travail ayant entraîné un arrêt de travail	Nombre	36	39
Accidents du travail ayant entraîné un décès	Nombre	1	0
Jours calendaires d'arrêts de travail suite à un accident du travail	Nombre	1 503	2 678
Taux de gravité accidents du travail	%	0,33	0,56
Taux de fréquence accidents du travail	%	7,96	8,21
Jours calendaires d'arrêts de travail pour maladie	Nombre	6 105	7 250
Jours calendaires d'arrêts de travail pour maternité	Nombre	2 322	2 647
Jours calendaires d'arrêts de travail pour paternité	Nombre	794	-
Taux d'absentéisme	%	0,24	-
Salariés permanents couverts par une convention collective	Nombre	599	-
Salariés permanents (contrat à durée indéterminée) de l'effectif inscrit bénéficiant d'un dispositif d'assurance santé	Nombre	1 411	-
Salariés permanents (contrat à durée indéterminée) de l'effectif inscrit bénéficiant d'une assurance qui couvre les accidents du travail	Nombre	1 390	-
<b>DIVERSITÉ</b>			
Nationalités	Nombre	36	36
Femmes membres du Comité Exécutif du Groupe	%	33,3	33,3
Femmes membres de Comité de Direction filiales	%	26,67	25,6
Ancienneté moyenne	Nombre	4,8	4,42
Age moyen	Nombre	38,4	38,8
Salariés en dessous de l'âge de 30 ans	%	23,8	27,9
Salariés au dessus de l'âge de 50 ans	%	10,0	8,3
Salariés en situation de handicap	Nombre	4	36
Index d'égalité professionnelle (/100) moyen	Nombre	53,15	-
<b>SATISFACTION DES SALARIÉS</b>			
Dernière enquête de satisfaction salariés : eNPS (-100/ +100)	Nombre	1	-

	Unités de mesure	2024	2023
<b>SOCIÉTAL ET GOUVERNANCE</b>			
<b>ANCRAGE LOCAL</b>			
Salariés locaux	%	98,1	98,3
Managers et superviseurs locaux	%	93,4	92,8
Stagiaires/ alternants	Nombre	300	-
Femmes stagiaires/alternantes	%	21,7	-
Salariés des sous-traitants	Nombre	7 528	-
Salariés des sous-traitants femmes	%	5,5	-
Partenariats locaux	Nombre	16	-
<b>ACHATS RESPONSABLES</b>			
Fournisseurs locaux (en nombre)	%	95,7	96
Fournisseurs localisés en Europe (en nombre)	%	24,6	28
Fournisseurs localisés hors Europe (en nombre)	%	75,4	72
Fournisseurs centraux gérés par le Groupe évalués sur des critères ESG (en volume d'achat)	%	95,6	99,6
Fournisseurs centraux gérés par le Groupe qui intègrent la dimension ESG dans leur stratégie (en volume d'achat)	%	95,4	97,9
<b>ÉTHIQUE ET GOUVERNANCE</b>			
Alertes éthiques activées	Nombre	1	1
Litiges et amendes pour non-respect des réglementations	Nombre	0	0
Incidents liés à la sécurité de l'information	Nombre	1	0
Audits de conformité éthique, anticorruption et réglementaire réalisés	Nombre	3	-



*Faire du développement durable un choix judicieux pour l'avenir des infrastructures de télécommunication*



**contact :**  
**[public.relations@camusat.com](mailto:public.relations@camusat.com)**  
**[www.camusat.com](http://www.camusat.com)**



Veuillez considérer l'environnement. N'imprimez pas ce document.

© 2025 GROUPE CAMUSAT. Tous les droits sont réservés.