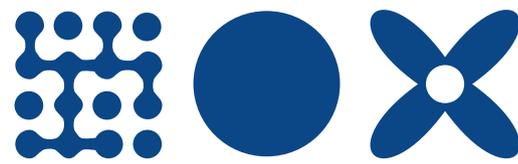


Rapport



RSE

Responsabilité
sociétale
des entreprises





Sommaire



Edito	4
Altitude, Groupe familial et investisseur de long terme	6
Covage conforte sa position de leader sur le marché	7
Piloter notre politique RSE	8
La matrice de double matérialité	10
Notre politique RSE	12
Nos 10 ambitions	13
Gouvernance et éthique des affaires	14
 Rendre compte de notre performance ESG	15
Déployer une gouvernance engagée	16
Former nos collaborateurs aux enjeux RSE	19
Accompagner nos fournisseurs dans une démarche éthique	20
Empreinte et résilience environnementale	22
 Christophe Coudeiras développe la résilience de notre réseau	23
Diminuer notre empreinte carbone	24
Diminuer nos consommations énergétiques	26
Favoriser une mobilité sobre et durable	28
Bien-être et performance sociale	30
 Offrir un cadre de travail garantissant l'équilibre vie pro/vie perso	31
Promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité femmes/hommes	32
Favoriser la mobilité interne et le développement professionnel des collaborateurs	38
Implication sociétale et développement local	42
 Agir pour garantir la protection des données et renforcer la cybersécurité	43
S'impliquer en tant qu'acteur d'inclusion et promouvoir un numérique responsable	44
Tableau d'indicateurs de performance RSE	50
Responsable sur le fond comme sur la forme	52
Bilan 2024	54

Edito

Denis Teissier
Directeur Marketing



Vers une offre durable pour nos clients

Face aux enjeux environnementaux et sociétaux d'aujourd'hui, notre rôle en tant qu'acteur des télécommunications va au-delà de la fourniture de services technologiques. La durabilité n'est pas une option, c'est une nécessité.

Nous avons deux responsabilités : celle de concevoir et de proposer des offres qui permettent à nos clients de s'engager pleinement dans une transition numérique durable & celle de concevoir nos offres en respectant notre environnement.

Cela commence par une réflexion sur notre manière de concevoir nos produits et services et de prendre en compte les enjeux d'empreinte écologique. C'est également porter une attention accrue à la manière dont nous interagissons avec nos parties prenantes, en promouvant des pratiques éthiques et inclusives.

Chez Covage, notre ambition est claire : intégrer pleinement les principes de la responsabilité sociétale dans notre stratégie.

Ce rapport RSE illustre nos engagements, nos actions et nos progrès. Il est aussi un appel à la collaboration : nous croyons que seule une mobilisation collective nous permettra de relever les défis qui se dressent devant nous.

Je tiens à remercier chacun de vous — clients, collaborateurs, partenaires — pour votre implication et votre soutien dans cette aventure.

Continuons d'avancer ensemble, avec ambition et conviction.

Denis Teissier
Directeur Marketing

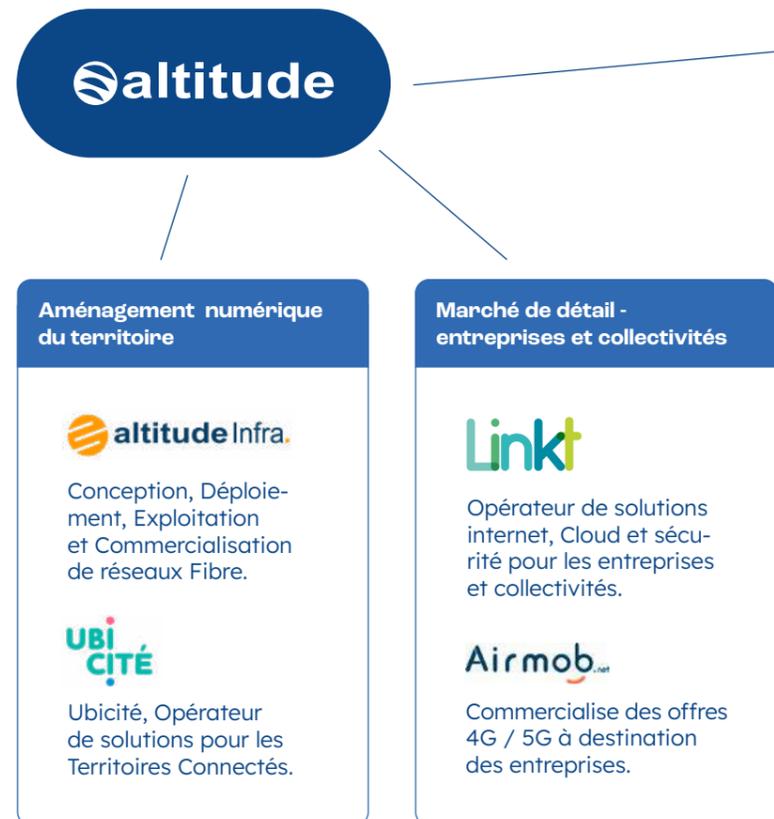


Altitude, Groupe familial et investisseur de long terme

Fondé en 1990, le Groupe ALTITUDE est un opérateur industriel et investisseur de long terme, ancré dans une approche agile et dynamique. Notre mission est claire : servir les entreprises et les territoires en mettant à leur disposition le savoir-faire reconnu de nos filiales. Nous sommes animés par l'excellence de nos expertises, déployées au service d'une transformation numérique durable. Ces valeurs guident notre développement économique et constituent le socle de nos engagements.

3^{ème} opérateur d'infrastructure de fibre optique en France et expert des télécoms B2B.

Au sein de ce groupe, Covage réalise la conception, le déploiement, l'exploitation et la commercialisation des réseaux de fibre pour les clients B2B.



Aménagement numérique du territoire

altitude Infra.
Conception, Déploiement, Exploitation et Commercialisation de réseaux Fibre.

UBI CITÉ
Ubicité, Opérateur de solutions pour les Territoires Connectés.

Marché de détail - entreprises et collectivités

Linkt
Opérateur de solutions internet, Cloud et sécurité pour les entreprises et collectivités.

Airmob
Commercialise des offres 4G / 5G à destination des entreprises.

Marché de Gros - opérateur

COVAGE
Covage : opérateur de solutions fibre et 5G dédiées au marché entreprise. Covage déploie, exploite et commercialise des infrastructures dédiées aux opérateurs B2B et aux collectivités.

netwo
Simplifie l'accès aux infrastructures télécoms pour les opérateurs alternatifs.

PHIBEE TELECOM
Commercialise les services B2B à forte valeur ajoutée aux opérateurs télécoms.

30 ans d'expérience

13 millions

de français **bénéficiaires de la fibre Altitude**

1,6 millions

d'**entreprises éligibles** aux réseaux optiques

817 M€ de CA en 2024

5 Md€ d'**investissements** depuis 5 ans

45% de **croissance par an** sur les 5 dernières années

+2 000

collaboratrices et collaborateurs

Covage conforte sa position de leader sur le marché

► Une couverture nationale

75% d'**entreprises éligibles** à la fibre Covage

13 500 communes desservies

Une offre Wholesale disponible sur

100% du territoire



► Spécialiste du marché B2B

- Un large catalogue d'offres dédiées, FTTH, DATA Mobile conçues pour le marché entreprise et collectivités
- Un réseau ouvert à tous les opérateurs B2B

► Notre parc en 2024

150 000 sites d'**entreprises connectés** au réseau Covage

19 700 liens fibres vendus pour les entreprises

12 nouvelles agglomérations de plus de 50 000 habitants **déployées**

► Notre réseau

150 POP IP

1 500 NRO & NRA

60 000 km de fibre

33 M€ de CAPEX d'investissement

Piloter notre politique RSE



L'Union européenne souhaite renforcer et harmoniser la communication et le reporting des entreprises liées à leurs performances extra-financière. La directive CSRD, ou Corporate Sustainability Reporting Directive, a été publiée, imposant ainsi aux entreprises une grille d'indicateurs communs.

La CSRD est une directive européenne qui impose aux entreprises la publication de données extra-financières liées à leur impact environnemental, social et de gouvernance (ESG). Le rapport publié par l'entreprise s'appelle **le rapport de durabilité**.



Ce nouveau cadre de reporting aurait dû s'appliquer au Groupe Altitude à partir du 1^{er} janvier 2026 sur l'exercice 2025, mais la loi du 20 avril 2025 vient de reporter l'application des obligations. Cela étant, **le Groupe Altitude poursuivra le projet de reporting**.



La phase préparatoire

En 2024, le Groupe Altitude a réalisé le travail préparatoire nécessaire à la CSRD :

- Consulter les parties prenantes afin de recueillir les points de vue,
- Identifier et évaluer les enjeux de développement durable pour l'entreprise,
- Sélectionner parmi les indicateurs de la CSRD ceux qui sont pertinents et prioritaires pour le Groupe.



Les enjeux de développement durable

La CSRD repose sur une méthodologie visant à identifier les enjeux ESG qui sont significatifs et qui peuvent influencer les décisions stratégiques de l'entreprise. **C'est la matrice de double matérialité.**

Les indicateurs

Laurent Choisie, responsable reporting extra-financier Groupe, a identifié les indicateurs de suivis prioritaires pour le Groupe Altitude. Ce sont près de 1 200 indicateurs extra-financiers qui ont été sélectionnés, **dont 751 prioritaires.**

La matrice de double matérialité

La matrice de double matérialité est un exercice majeur de la définition d'une politique RSE. Elle permet de définir les enjeux pouvant constituer un risque physique ou financier pour l'entreprise.

Le concept de matérialité est issu du monde financier. Appliquée à la RSE, cette analyse de matérialité porte sur deux aspects :

- **La matérialité d'impact** représente les impacts négatifs ou positifs du business sur la société, son environnement et son écosystème.
- **La matérialité financière** représente les impacts extérieurs, sociaux et climatiques, législatifs sur l'activité de l'entreprise.

La méthodologie complète de cette analyse de double matérialité a été approuvée par un Organisme Tiers Indépendant.

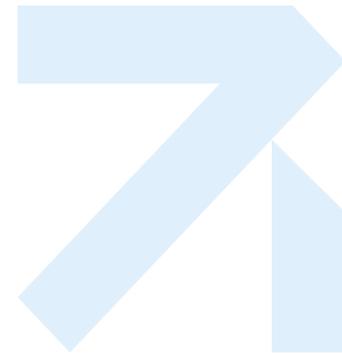
La matérialité d'impact

Cette partie de la matrice ne peut être définie sans avoir pris en compte l'avis de nos principales parties prenantes.



Les parties prenantes sont des individus, des groupes ou des entités pouvant influencer ou être influencés par l'activité du Groupe Altitude.

Les parties prenantes internes sont nos collaborateurs et dirigeants tandis que **les parties prenantes externes** sont nos fournisseurs, nos clients, nos actionnaires, nos banques et assurances et les collectivités locales.



323

parties prenantes ont été interrogées :

139 parties prenantes internes

184 parties prenantes externes

70%

des parties externes ont répondu au questionnaire.

99%

des parties internes ont répondu au questionnaire.

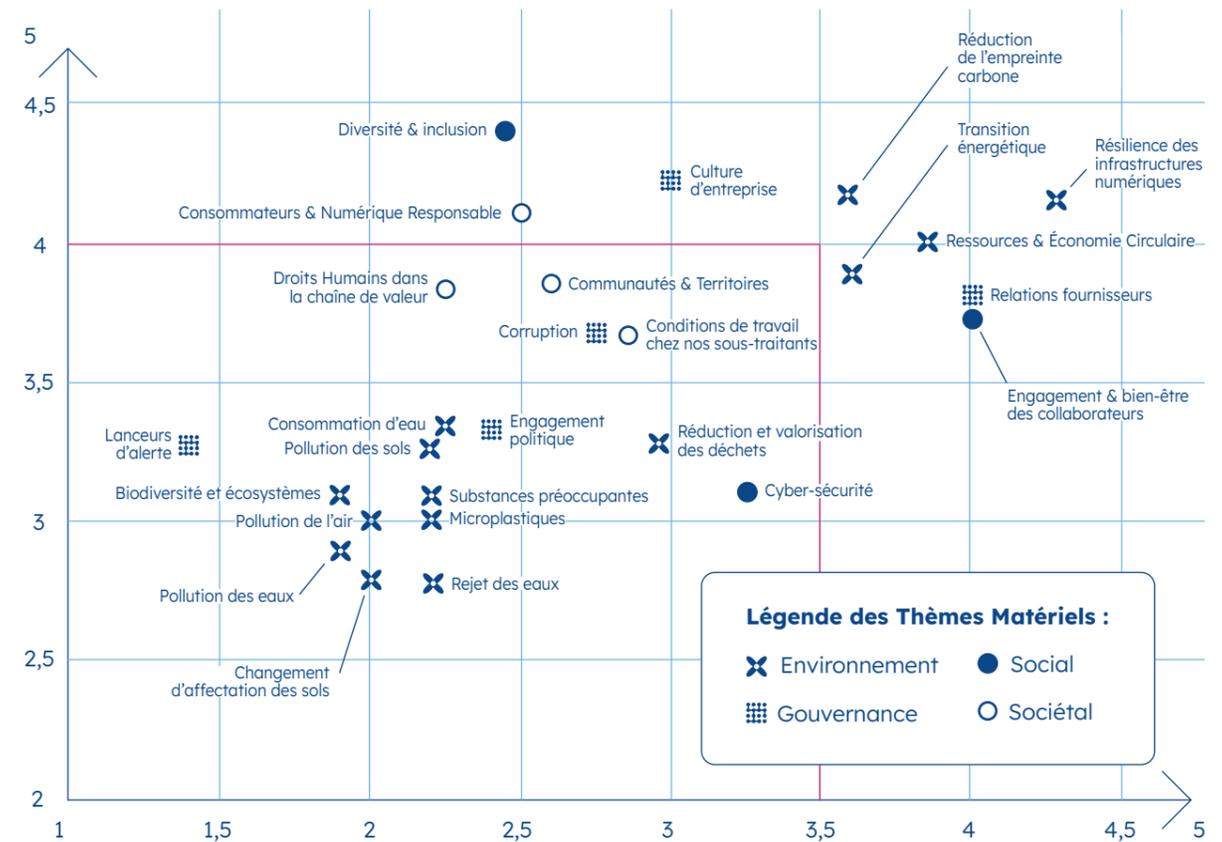


La matérialité financière

La matérialité financière évalue toutes les conséquences financières que peuvent engendrer l'écosystème extérieur sur le Groupe. Le changement climatique génère les principaux risques.

Matrice de Double Matérialité du Groupe Altitude

Matérialité de l'impact



Le croisement des notations de matérialité financière et de matérialité d'impact permet finalement de positionner les **26 thèmes matériels** sur un graphique et de réaliser la matrice de double matérialité.

Priorisation des thèmes

Pour le Groupe Altitude, les 9 thèmes prioritaires en 2024 sont :

Thèmes Matériels prioritaires

- x Résilience des infrastructures numériques
- x Réduction de l'empreinte Carbone
- x Transition énergétique
- x Ressources et Économie Circulaire
- Engagement et bien-être des collaborateurs
- Diversité et Inclusion
- Consommateurs & Numérique Responsable
- Culture d'entreprise
- Relations fournisseurs

Un thème est prioritaire si sa matérialité d'impact est supérieure à 4 ou si sa **matérialité financière est supérieure à 3,5.**

La politique RSE du Groupe Altitude est donc définie sur la volonté de développer une culture de la responsabilité sociétale, notamment sur les sujets de prise en compte de nos impacts environnementaux et le développement d'un numérique responsable, tout en valorisant le potentiel de nos collaborateurs.

Notre politique RSE

La définition de notre matrice de double matérialité nous a permis d'identifier nos leviers d'actions et de définir notre politique RSE. Cette dernière se décline sur **4 axes et 12 priorités.**



Gouvernance

Insuffler une culture de la responsabilité sociétale

- Former nos collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociétaux
- Monitorer et reporter notre performance RSE auprès de nos parties prenantes de manière efficiente et transparente
- Déployer notre code de conduite et accompagner l'engagement éthique de nos fournisseurs



Social

Développer le potentiel de nos collaboratrices et collaborateurs

- Favoriser la mobilité interne et accompagner les évolutions professionnelles
- Promouvoir la diversité et l'égalité et l'inclusion entre les collaborateurs



Environnement

Réduire notre empreinte environnementale

- Diminuer l'empreinte carbone de nos achats
- Mettre en place une gestion circulaire de nos équipements
- Améliorer notre performance énergétique et développer l'utilisation des énergies renouvelables
- Favoriser une mobilité sobre et durable
- Cartographier les risques physiques et climatiques sur notre réseau et déployer un plan d'adaptation



Sociétal

Développer un numérique accessible et responsable dans les territoires

- Développer de nouveaux usages au service de territoires connectés et durables
- S'impliquer dans les territoires en tant qu'acteur d'inclusion et promoteur d'un numérique responsable

Nos 10 ambitions

Dans le but de rendre concrète et opérationnelle cette politique, nous avons défini **10 ambitions à horizon 2026.**

2025



- 1 Sensibiliser **75% de nos collaborateurs aux enjeux RSE**, aux achats et au numérique responsables.
- 3 Disposer d'un système d'information de nos données extra-financières dans le cadre de notre **reporting réglementaire.**
- 4 Réduire notre empreinte carbone de **15% sur le scope 3** et de **10% sur les scopes 1 et 2.**
- 5 Soumettre une **trajectoire de décarbonation** à horizon 2030/2050 alignée avec les accords de Paris et validée par la science.



- 6 Assurer notre **résilience en cartographiant les risques** climatiques et physiques sur 100% de nos infrastructures.



2026

- 7 Viser un index d'égalité professionnelle **Egapro de plus de 90 points.**
 - 8 Évaluer et labelliser notre **démarche qualité de vie au travail.**
 - 9 Promouvoir le **développement de carrière de nos collaborateurs et viser annuellement un taux d'accès à la formation** de 60 % et un taux de mobilité professionnelle de 15 %.
 - 10 Mobiliser **250K€ à la sensibilisation et au soutien d'un numérique responsable, à l'expérimentation et au développement de nouveaux usages numériques** pour la décarbonation des territoires.
- 2 Atteindre la médaille d'or **EcoVadis.**





Gouvernance et éthique des affaires

Insuffler une culture de la responsabilité sociétale



Rendre compte de notre performance ESG

Pacte Mondial des Nations Unies

En mars 2023 Le Groupe Altitude a choisi de s'engager auprès du Pacte Mondial des Nations Unies, engageant l'ensemble de ses filiales dont Covage. En 2024, un questionnaire de 78 questions autour des problématiques environnementales sociales et de gouvernance (ESG) couplé d'indicateurs a été complété, renouvelant son engagement en faveur du pacte mondial.

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL



Voir le rapport de la CoP : ALTITUDE | UN Global Compact



Avec l'impulsion et la volonté forte du Groupe Altitude de structurer et de donner de l'impact à sa démarche RSE, beaucoup d'initiatives ont déjà été lancées pour diagnostiquer nos pratiques, mesurer nos externalités et sensibiliser nos collaborateurs.

C'est donc fort de l'identification de nos leviers d'actions que le Groupe a adhéré en 2023 au Pacte Mondial des Nations-Unis. Cette étape marque notre engagement et notre détermination à contribuer pleinement à la construction d'un monde numérique plus durable.



Romain Poilpré, Directeur RSE Groupe

Covage inscrit sa politique RSE dans le respect de l'adhésion du groupe Altitude au Pacte Mondial des Nations Unies et contribue à 7 ODD.

Les ODD sur lesquels nous intervenons sont :

- 5 : Égalité des sexes
- 8 : Travail décent et croissance économique
- 9 : Industrie innovation et infrastructure
- 11 : Villes et communautés durables
- 12 : Consommation et production responsables
- 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
- 16 : Paix, Justice et institutions efficaces



Adoptés par les Nations Unies en 2015, les **objectifs de développement durable** (ODD) définis dans 17 domaines clés appellent les gouvernements du monde entier, les entreprises et la société dans son ensemble à agir en faveur d'un monde plus durable et équitable d'ici 2030.

Déployer une gouvernance engagée

Déterminé à générer un impact positif en construisant un avenir numérique durable et équitable, Covage renforce sa gouvernance et étoffe ses équipes pour placer les enjeux sociétaux au cœur de ses activités.

L'organisation RSE du Groupe **se renforce au fur et à mesure des prises de décisions stratégiques** et s'appuie aujourd'hui, à la fois sur des **équipes RSE « locales »** qui animent et déclinent les plans d'actions **au plus proche des différents services de chaque filiale**, et des **experts RSE** qui pilotent la **mutation du Groupe** sur certains sujets spécifiques.

Comité stratégique RSE Groupe



Ce comité constitué des dirigeants du Groupe Altitude arbitre les grandes orientations de la politique RSE du Groupe. Cette politique est ensuite déclinée au sein des filiales par le biais de comités spécifiques.



Dorothee Lebarbier
Présidente Directrice Générale



Bertrand Lebarbier
Directeur Général Délégué Stratégie et Innovation



Emmanuel Chrétien
Directeur Participations Holding FTH



Martial Houlle
Secrétaire Général



Romain Poilpré
Directeur RSE



Copil RSE Covage



Nathalie Dirand
Directrice commerciale



Christophe Coudeiras
Directeur du réseau



Eric Haberer
Directeur des organisations et des systèmes d'informations



Philippe Pautonnier
Directeur des participations et des territoires



Nicolas Lescot
Responsable juridique



Romain Larnaudie
Directeur administratif et financier



Denis Teissier
Directeur marketing et RSE



Maureen Baillieul
Directrice des ressources humaines

Adélaïde Bobichon, responsable RSE, anime le Copil RSE Covage, formé par l'ensemble du Codir Covage et pilote le plan d'action opérationnel.



Comité de pilotage RSE inter-filiale

Ce comité, sous la responsabilité du Secrétaire Général, et animé par le Directeur RSE, s'assure auprès des directions générales des filiales de l'avancement et de la bonne déclinaison des orientations RSE du Groupe.



Arnaud Van Troyen
Directeur Général Altitude Infra



Princilia Bouiti-Viaudo
Responsable RSE Altitude Infra





Gervaise Van Hille
Présidente Linkt



Gwendoline Viquesnel
Responsable RSE Linkt

Rendre compte de notre maturité RSE

En 2024, Covage a voulu rendre compte de l'avancée de sa maturité RSE.

Déterminé à améliorer nos pratiques, nous nous sommes essayés pour la première fois à l'évaluation Ecovadis. Cette évaluation est destinée aux entreprises cherchant à renforcer leur engagement en matière de durabilité et de responsabilité. Ecovadis analyse les pratiques des structures sur 4 domaines clés : **l'environnement**, le **social et les droits de l'Homme**, **l'éthique** et les **achats responsables**.



Pour sa première évaluation Covage a obtenu la note de

48/100

soit un badge d'entreprise engagée.

Ecovadis est une **plateforme spécialisée dans l'évaluation des performances RSE** des entreprises. Elle attribue des médailles en fonction de la note obtenue.

Cette notation est destinée aux entreprises cherchant à renforcer leur engagement en matière de durabilité et de responsabilité.



Score global

Percentile 39ème

48/100



Environnement

Impact sur la note ●●●○

40/100



Social et droits humains

Impact sur la note ●●●●

60/100



Éthique

Impact sur la note ●○○○

30/100



Achats responsables

Impact sur la note ●○○○

40/100



Objectif 2025 :

Formalisation et valorisation de notre feuille de route RSE.

Former nos collaborateurs aux enjeux RSE

Formation RSE

La formation est un outil privilégié à destination des collaborateurs pour les acculturer aux enjeux RSE. L'objectif 2024 de former l'ensemble des managers a été réalisé et a permis aux équipes opérationnelles de monter en compétences sur ces sujets.

Dans une volonté et une dynamique de jeux, les quizz RSE ont permis de rendre ces formations plus ludiques et plus challengeantes. Les gagnants ont été récompensés selon leurs choix.



La formation RSE m'a permis de découvrir la gouvernance en place dans le Groupe et sa déclinaison chez Covage. Les enjeux et objectifs sont clairs, ambitieux et nécessaires. Ils répondent à des besoins primordiaux, c'est donc un axe de développement

pour notre business et une opportunité à saisir. Posons-nous ces questions : « à titre personnel, comment est-ce que je contribue déjà à ce type de démarche ? Et en tant que collaborateur Covage : quel acte simple et concret suis-je en capacité de faire ? »



Thomas Lecoq,
Responsable process réseaux



Cette formation m'a permis de me sensibiliser davantage sur les enjeux environnementaux et en comprendre plus précisément les impacts. Il est important d'impliquer les employés

dans certaines initiatives et les encourager à participer plus activement, mais nous sommes conscients qu'il y a encore du chemin pour sensibiliser tout le monde et beaucoup d'actions à mettre en place.



Anne-Laure Denis,
Assistante moyens généraux

Objectif 2025 :

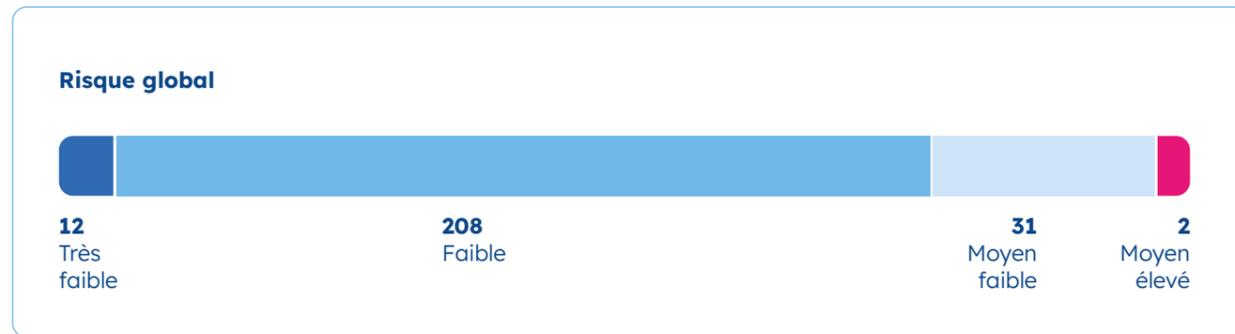
Développer un E-learning RSE et le déployer à l'ensemble des collaborateurs.

Accompagner nos fournisseurs dans une démarche éthique

Cartographie des risques fournisseurs

En 2024, nous avons initié avec Ecovadis un projet de **cartographie de nos risques d'achats** au niveau du Groupe Altitude grâce à l'outil Ecovadis IQ Plus. Cet outil de gestion des risques permet de créer une cartographie des profils de risques éthiques, sociaux et environnementaux sur l'intégralité de notre base d'approvisionnement, intégrant les risques au secteur d'activité et au pays, ainsi que les données RSE disponibles sur nos fournisseurs.

Cette cartographie prouve notre volonté de créer une chaîne d'approvisionnement plus durable et plus éthique.



Chez Covage, 253 partenaires ont été intégrés à la plateforme, permettant de mettre en évidence une cartographie des risques plutôt faible. En effet, **87% de nos partenaires** ont un risque global faible ou très faible.

Les principaux critères RSE pilotés par les fournisseurs sont :

Critères	Partenaires affichant ce critère
Santé et sécurité des employés	97%
Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre	97%
Corruption	97%
Eau	22%
Travail des enfants, travail forcé et trafic d'êtres humains	30%



La maturité de nos fournisseurs en matière de RSE

Collaborer avec des fournisseurs et des partenaires alignés sur nos valeurs nous tient à cœur. Créer une démarche visant à améliorer en continu les pratiques de nos fournisseurs est bénéfique pour l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Nous avons mis en place un processus d'évaluation de la maturité RSE de nos fournisseurs via la plateforme Ecovadis. Pour assurer un suivi efficace nous offrons un accompagnement personnalisé et suivons les progrès réalisés afin de garantir une amélioration continue de leurs pratiques.

En 2024, **26 fournisseurs ont été interrogés** et 6 ont réalisés leurs évaluations Ecovadis. Un score d'implication propre à Covage a été créé, leur permettant d'atteindre un score de 3/5, soit une implication RSE forte. Nous sommes donc très fiers de collaborer avec eux.

“ Ecovadis sera, à terme, un indicateur clé pour orienter notre collaboration avec nos fournisseurs et guider la construction de nos futurs projets. C'est donc une véritable

opportunité pour Covage d'avoir une vision claire de l'engagement de ses fournisseurs en matière de RSE et de les accompagner efficacement dans cette transition.





Empreinte et résilience environnementale

Réduire notre empreinte environnementale



Christophe Coudeiras développe la résilience de notre réseau

Christophe Coudeiras a rejoint les équipes de Covage en juin 2024 en tant que Directeur du réseau. Dans un monde de plus en plus touché physiquement par les risques climatiques, Christophe prend la parole pour nous donner sa vision d'un réseau résilient.



Pouvez-vous nous parler de votre rôle de directeur du réseau et de votre vision des défis actuels pour les télécoms ?

Notre objectif est d'être en capacité d'exploiter et de maintenir notre réseau quels que soient les événements et l'instant. Plusieurs défis se présentent à nous.

Je souhaite faire monter en compétences l'entreprise pour répondre aux attentes des clients et utilisateurs en termes de maîtrise des coûts, de qualité de service et d'innovation numérique. De vrais challenges, surtout si l'on y couple la maîtrise de notre empreinte carbone et le renforcement de la résilience des services et des infrastructures physiques.

Quels sont, selon vous, les principaux risques qui menacent aujourd'hui la résilience des réseaux télécoms ?

Je considère aujourd'hui qu'il y a trois risques majeurs à la résilience de notre réseau :

Le premier est le risque physique, lié aux dégradations, accidents involontaires et actes de malveillance. Vient ensuite le risque "qualité", lié à notre capacité à maintenir un réseau de qualité via une maintenance et une innovation constante. Enfin, et non des moindres, l'accélération du réchauffement climatique fait peser sur nos infrastructures des risques nouveaux : inondations, incendies, tempêtes violentes, gel et surchauffe des équipements.

Quels sont les projets clés pour améliorer la résilience et l'impact environnemental du réseau ?

La connaissance de notre réseau est primordiale. Disposer de données de qualité, accessibles et maintenues à jour est une condition *sine qua non* d'une cartographie des risques fiables, nous permettant d'identifier et de réduire les vulnérabilités et de construire un plan d'actions structuré.

Le renouvellement des équipements est un chantier à mener, puisque la vétusté et l'obsolescence des équipements vont de pair avec des consommations électriques plus importantes que des équipements ou solutions techniques « récentes ».



Christophe Coudeiras,
Directeur du Réseau

Diminuer notre empreinte carbone

Notre bilan de gaz à effet de serre

Le bilan de GES permet de mesurer la quantité de Gaz à Effet de Serre (GES) en tonnes de CO₂ équivalent (noté t CO₂eq), émises par les activités de l'entreprise sur une année.

Résultats 2023

46 773 t CO₂eq

Porté par des données monétaires à 97%
Méthodologie BEGES
location based

Le calcul des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) est essentiel pour s'assurer d'un suivi performant de l'empreinte environnementale d'une organisation.

Après 2 premiers exercices largement dominés par des données d'entrées monétaires, nous avons changé de cap et orienté notre collecte sur des données physiques et pertinentes pour nos métiers.

Cette progression va nous permettre de pouvoir **analyser plus finement nos émissions** et ainsi poursuivre **nos efforts de décarbonation sur une base stable et fiable**.

Résultats 2024

9 638 t CO₂eq

Porté par des **données physiques à 77%**
Méthodologie internationale - GHG Protocol
market based

Répartition par catégories

Émissions de GES induites en t CO₂eq

Scope 1 : 4%

420 t CO₂eq

Emissions provenant des consommations directes de l'entreprise

Porté à **98% par nos consommations de carburants**

Scope 2 : 5%

446 t CO₂eq

Emissions provenant des consommations d'énergie

Porté à **95% par l'électricité du réseau**

9,6 kt CO₂eq

Scope 3 : 91%

8 773 t CO₂eq

Emissions provenant principalement des achats réalisés par l'entreprise

- **20% dû aux équipements clients**
- 8% dû aux équipements réseaux
- 4% dû aux achats de véhicules du parc

Le plan d'actions global de Covage sur la baisse de ses émissions de GES sur les scopes 1&2 va se décliner notamment sur le **pilotage des consommations de carburant** et les **consommations d'électricité**. En effet, le Groupe Altitude s'est déjà positionné sur l'achat auprès de Total, fournisseur d'électricité, de garantie d'origine pour l'année 2025, permettant ainsi de **réduire les émissions de GES** dues aux postes d'électricité.

Initier une démarche d'achats responsables

Les achats sont un pivot dans l'écosystème de l'entreprise, ils font le lien avec l'ensemble des intervenants de la chaîne de valeur amont : les fournisseurs. Dans leur rôle d'embarquer nos fournisseurs et partenaires dans **notre démarche d'amélioration continue**, une démarche d'achats responsables a été initiée et se construit autour de plusieurs axes.

► La sélection des fournisseurs

Dans le but de faire de la RSE un réel critère de différenciation dans la sélection de nos fournisseurs, nous avons mis en place des critères RSE lors des appels d'offres. Ce questionnaire évalue divers aspects tels que les pratiques environnementales, les conditions de travail et l'éthique commerciale. L'engagement RSE des fournisseurs candidats est ensuite pris en compte dans les critères de sélection, garantissant ainsi que **nos partenaires partagent nos valeurs** et contribuent à nos objectifs de durabilité.

► L'innovation et la durabilité

Pour réduire notre empreinte écologique, nous investissons dans des solutions visant à recycler les matériaux et à donner une seconde vie aux équipements utilisés. Un projet de collaboration avec des partenaires spécialisés dans le recyclage, la reprise et le reconditionnement de nos produits est en cours de développement. Cette approche nous permettra non seulement de minimiser les déchets, mais aussi de **promouvoir une économie circulaire** et de renforcer nos engagements de durabilité.

► La gestion du risque

La gestion du risque chez nos fournisseurs est essentielle pour garantir une chaîne d'approvisionnement durable. En identifiant les risques potentiels, nous pouvons mettre en place des mesures préventives et correctives pour les atténuer. Cette approche proactive nous permet de **minimiser les risques liés à la chaîne d'approvisionnement**.

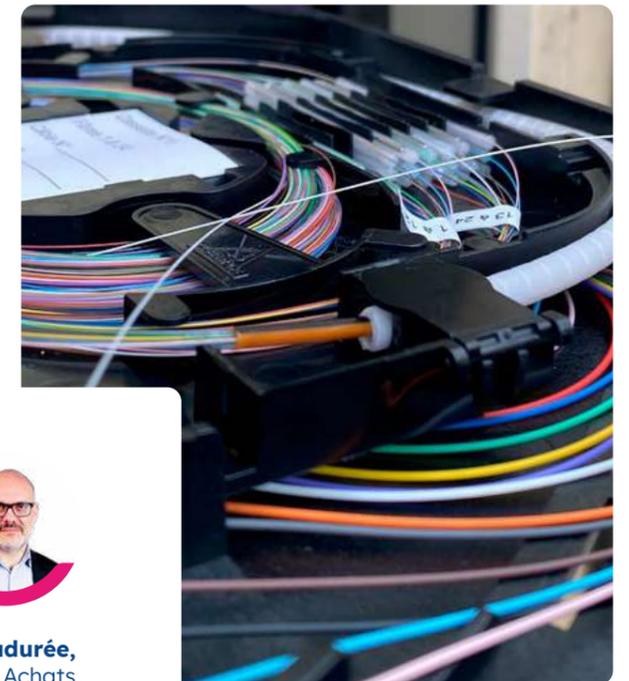


Les achats responsables jouent un rôle clé dans la démarche RSE

en contribuant à la gestion des risques, à l'innovation et à la durabilité, ainsi qu'à la transparence et à la communication. À l'avenir, leur importance ne fera que croître, car les entreprises devront répondre à des attentes de plus en plus élevées en matière de responsabilité sociale et environnementale.



Pierre Ladurée,
Responsable Achats



Objectifs 2025 :

- Déployer notre charte achats responsables à nos partenaires
- Mettre en place une stratégie d'économie circulaire

Diminuer nos consommations énergétiques

Un siège social énergétiquement exemplaire

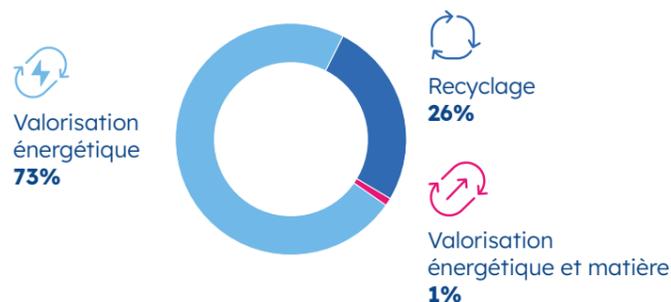
Depuis fin 2022, Covage et le Groupe Altitude se sont installés dans un bâtiment éco-conçu au cœur de la Défense : la Tour Trinity. Cette dernière affiche un palmarès sans précédent en termes de certifications environnementales avec une double certification HQE Exceptionnel et BREEAM.



► Valorisation des déchets à Trinity

Nos déchets de bureau à Trinity sont récupérés et valorisés par l'agence Paprec avec qui nous collaborons depuis plusieurs années. Elle s'occupe de la fin de vie de nos déchets.

Grâce au recyclage effectué en 2024 nous avons économisé l'équivalent d'**1,23 tonnes de CO2**.



Sur l'année 2024, pour les agences de Covage et Altitude présent à Trinity :

6,4 t

de déchets ont été collectés

1,2 t

de papiers et cartons

4,7 t

de déchets industriels banals

429 kg

d'emballages de boissons :



211 kg

de **bouteilles PET** ce qui équivaut en produits recyclés à 383 ramettes de papier



93 kg

de **canettes** ce qui équivaut en produits recyclés à 10 cadres de vélo



125 kg

de **verre** ce qui équivaut en produits recyclés à 267 bouteilles en verre de 75cl

► La valorisation des déchets sur nos agences locales

Covage attache une importance particulière à la valorisation des déchets et à l'engagement auprès des collectivités locales. Cela se traduit par de nombreux partenariats et des actions concrètes visant à réduire notre impact environnemental.

Notre agence Labège de la DSP Coval Networks

En 2024, Covage a quitté ses locaux situés à Labège et a choisi de faire plusieurs dons à des entreprises de l'économie sociale solidaire. Emmaüs Toulouse a récupéré le mobilier, Sicoval l'électroménager et l'agence Mikrô nous a débarrassés de nos encombrants.



Dans le cadre de notre démarche RSE, nous avons fait le choix de confier cette mission d'évacuation et de gestion de nos déchets à une société spécialisée dans l'économie circulaire. Cela a permis de valoriser le réemploi des

matières, de favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi et d'assurer une traçabilité fiable des déchets. Il nous semblait indispensable de contribuer à un impact environnemental et social positif.



Angélique Vallee, Responsable de la gestion de l'agence et **Hugues Martin**, Directeur de DSP, responsables du projet

Les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)

Les équipements électroniques ont un impact écologique important, il est donc primordial de prendre en compte leur fin de vie de manière responsable. De nombreuses initiatives en 2024 ont permis de recycler ses matériaux.

► Projet de recyclage

En 2024, Covage a constitué un stock de matériel tel que des téléphones, des tours de PC, des claviers ou encore des bornes wifi devenus obsolètes.

L'entreprise **Morphosis**, spécialisée dans le recyclage de ces DEEE, a été mandatée pour organiser la collecte de près de 1,5 tonnes de matériel. Cette entreprise a trié et valorisé ces déchets dans leur usine de Tourville-les-Iffs en Seine-Maritime.

Qui est Morphosis ?

[Voir le site internet](#)



Les Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques, ou DEEE, représentent les déchets tels que les télévisions, téléphones ou frigos. Ils méritent un recyclage spécial, car composés de matières chimiques très nocives !

Opération Recycol : Cette opération solidaire a permis de reverser la valeur des matières premières récupérées sur notre matériel et d'offrir 90 repas via les Restos du Cœur.



Notre agence Sem@for77

En 2024, la société Cèdre a collecté :

48 ordinateurs,

soit

581 kg

de **DEE**, au sein de l'agence de sema@for77.

L'entreprise valorise la matière et favorise le réemploi.

Favoriser une mobilité sobre et durable

Déploiement d'un parc de voitures électriques

Depuis fin 2023, Covage s'est lancé dans un projet d'intégration de voitures électriques dans son parc dans le but de réduire l'impact des déplacements de ses collaborateurs.



Quels sont les objectifs de ce projet ?

Les moyens généraux ont un rôle à jouer dans la politique RSE de Covage. Notre objectif est de construire un parc auto 100% électrique d'ici fin 2025, permettant de réduire les émissions de GES des déplacements de nos collaborateurs.

Quels leviers d'actions avez-vous mis en place pour réussir le changement de parc ?

Ce projet est intimement lié à la conduite du changement.

Nous allons en effet demander aux collaborateurs de changer leurs habitudes liées aux déplacements, et pour ce faire, il faut pouvoir les accompagner. Nous avons mis en place de nombreux entretiens avec les collaborateurs afin d'identifier leurs habitudes de déplacement, leurs situations géographiques pour leur proposer les meilleures solutions de recharge.

Quels sont les freins potentiels de ce type de projets ?

Il n'y a pas eu de freins particuliers. Quelques collaborateurs étaient

réticents de passer d'une voiture thermique à une voiture électrique, notamment dû au rechargement et à l'autonomie de la voiture. Pour répondre à ces inquiétudes, nous mettons à disposition des collaborateurs des abonnements de recharge sur l'ensemble du territoire.



Gildas Diffon,
Gestionnaire aux moyens généraux

Une meilleure gestion des déplacements professionnels

Une enquête auprès des collaborateurs a été menée dans l'objectif de mieux appréhender leurs déplacements domicile-travail et être à même de pouvoir proposer des solutions plus durables et moins émettrices de gaz à effet de serre (GES).

Les résultats de l'enquête :

72% des collaborateurs ont répondu à l'enquête

23,5 km en moyenne parcourut entre le lieu de travail et le domicile dépassant les 50km pour près de 8% des collaborateurs.

Distance parcourue des collaborateurs entre leur domicile et leur lieu de travail :

Le mode de transport principal :

60% la voiture

dont 63% des voitures thermiques, 29% des voitures hybrides et 8% des voitures électriques.

Sur ces 60% seulement **6%** font du covoiturage

32% les transports en commun

> 2% les deux - roues motorisés

3% la marche

> 1% la trottinette

3% le vélo

Le mode de transport secondaire :

40% des collaborateurs utilisent un mode de transport secondaire

51 la voiture

22 le vélo

40 les transports en commun

8 les deux roues motorisées

19 la marche

2 la trottinette

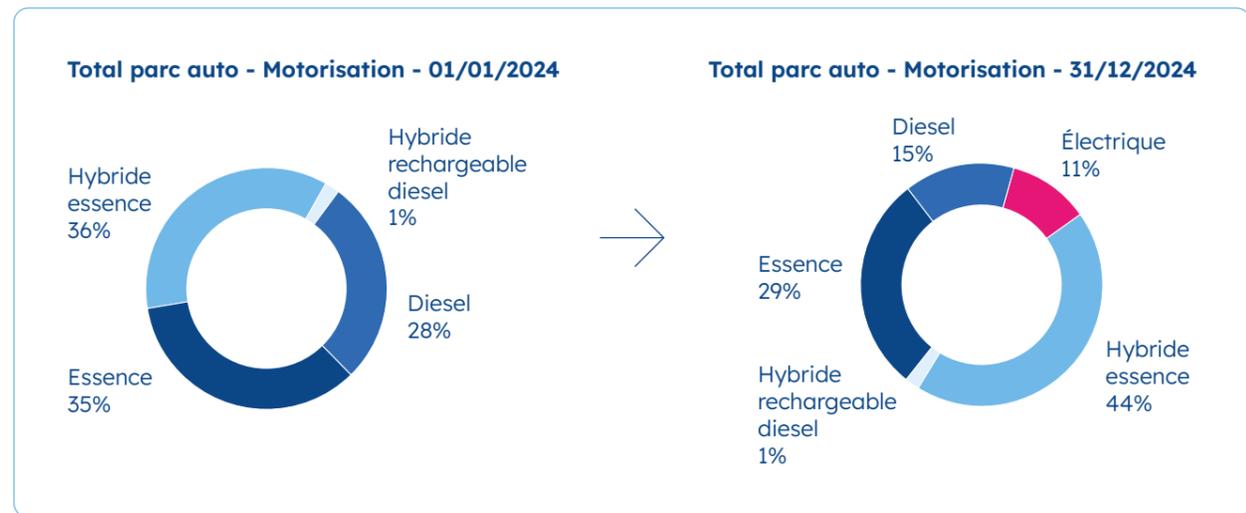
Le mode de transport principal est celui utilisé majoritairement par le collaborateur.
Un mode de transport secondaire est celui utilisé en remplacement de son mode de transport principal.

30% des collaborateurs seraient prêts à utiliser un mode de transport plus durable.

Les principales difficultés des collaborateurs :

- Le temps dans les transports en commun
- Les embouteillages
- Les aléas des transports en commun

Un transport durable a des impacts moins importants sur l'environnement tels que les transports en commun et les transports actifs (marche, vélo, trottinette).



Objectif 2025 :
Constituer un parc de voitures de fonction 100% électrique.

Objectif 2025 :
Déclinaison d'un plan d'actions pour une mobilité plus durable.



Bien-être et performance sociale

Développer le potentiel de nos collaboratrices et collaborateurs



Offrir un cadre de travail garantissant l'équilibre vie pro/vie perso

1 003 h

dédiées aux formations sécurité

46

personnes ont été **formées à la gestion de projet**

Prévenir les risques et assurer la sécurité de tous

La prévention des risques et la sécurité sont des enjeux majeurs pour notre entreprise. Le pilotage de la démarche et le plan d'actions sécurité ont permis d'identifier les principaux risques auxquels sont soumis les collaborateurs et de définir un plan d'actions adéquat.

Risques identifiés	Lombalgie et métacarpiens	Se déplacer en voiture	Les risques psychosociaux : stress, fatigue, dépression
Causes	Le travail prolongé sur écran	Les intempéries, l'utilisation du téléphone au volant, la consommation d'alcool et de produits stupéfiants	Le manque de lien hiérarchique dans la gestion transverse, la mauvaise organisation du travail et les échéances trop courtes et difficilement réalisables dans les délais.
Plans d'actions	Aménagement physique des postes de travail : fauteuils et repose-poignets ergonomiques.	Révisions régulières des véhicules : 68 entretiens en 2024 Sensibilisation aux risques routiers Signature d'une charte du conducteur rappelant les règles de sécurité à respecter.	Formations de planification des tâches et délais 46 personnes formées à la « gestion de projet »



La sécurité est un pilier essentiel de notre démarche d'amélioration continue.

Pour cela, je me suis reposé sur des outils simples et efficaces. D'abord la sensibilisation mensuelle pour les collaborateurs et une campagne d'actualisation des compétences. Ensuite, la refonte des plans de prévention sur l'ensemble des activités de Covage et la création d'un cadre d'audit pour évaluer

la conformité de nos techniciens et ceux de nos partenaires.

En 2025, nous avons pour ambition de renforcer davantage les compétences de nos équipes en matière de prévention, de santé et de sécurité. Nous croyons fermement qu'investir dans la formation et la sensibilisation de nos collaborateurs contribuera à assurer leur bien-être au travail, à garantir la pérennité de nos

activités et à renforcer la confiance de nos partenaires et clients.



Oussama Dali,
Réfèrent QSE

Objectifs 2025 :

- Sensibiliser les collaborateurs aux bonnes postures de travail
- Mettre en place une campagne de prévention routière

Promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité femmes/hommes



L'inclusion, la diversité et l'égalité femmes/hommes sont des valeurs chères à Covage. La prise en compte des compétences et uniquement des compétences dans notre politique de recrutement permet une égalité de traitement certaine.

Index égalité pro

Nous sommes fiers d'annoncer que nous avons obtenu la note de **87/100 en 2024**. Cette dernière reflète notre engagement à promouvoir l'égalité des chances et à garantir un environnement de travail inclusif. Nous continuerons à œuvrer pour améliorer encore cet index.

Score 2024 :

87/100

20/20

Écart de répartition des augmentations individuelles

15/15

Écart de répartition des promotions

15/15

Nombre de salariées augmentées au retour de congé maternité

0/10

Mixité au sein des dix plus hautes rémunérations

37/40

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Le 8 mars, journée des Droits de Femmes

La journée internationale des droits des femmes du 8 mars a été l'occasion de sensibiliser nos équipes à l'égalité femmes/hommes. Nous avons donné la parole à plusieurs collaboratrices de Covage occupant des postes de superviseuse réseau, responsable Ingénierie ou encore responsable relation client. Elles nous ont partagé leurs visions sur l'égalité des genres, leurs vécus ainsi que leurs places en tant que femmes dans le monde professionnel des télécoms. Cela a permis de sensibiliser les collaborateurs à la vision des femmes dans leurs postes et de mettre en valeur leurs parcours et leurs ambitions dans un secteur encore dominé par les hommes.



Ndeye-Oulimatoba,
Responsable Relation Client



Majdouline Jaarany,
Superviseuse réseau



Hananne Pelisson-Corlieu,
Responsable Relation Client



Esther Carrio,
Responsable Ingénierie

Le handicap en réalité virtuelle

Une semaine de sensibilisation a été organisée par le service de communication interne auprès des collaborateurs afin de les familiariser aux problématiques que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap.

Une des priorités a été de dépasser les stéréotypes et préjugés, notamment celui de penser que le handicap de naissance est le plus représentatif dans les entreprises. Les accidents de la vie et les problèmes de santé touchent davantage nos collaborateurs et peuvent générer une situation de handicap parfois lourde.



Covage a choisi un dispositif volontairement ludique et concret avec l'organisation d'un webinar, d'un quizz et d'un jeu de réalité augmentée pour aider les collaborateurs à se mettre à la place d'une personne en situation de handicap.

Restant cohérents avec nos valeurs, nous avons naturellement renforcé l'accompagnement de nos collaborateurs en situation de handicap présents dans nos effectifs, afin de leur donner toutes les chances de mieux vivre ces grands changements.

Déployer une organisation permettant un équilibre vie pro/vie perso

► Révision de la charte télétravail

Le télétravail constitue un levier en faveur de la modernisation des relations managériales fondées sur le volontariat réciproque et sur une relation de confiance mutuelle entre le salarié et son manager.

Une nouvelle charte télétravail a été déployée afin de poser un cadre cohérent à l'ensemble des filiales du Groupe. Il a été décidé d'octroyer aux salariés éligibles, sans condition d'ancienneté, la possibilité de bénéficier de 5 jours de télétravail supplémentaires par an pour convenance personnelle.



Le CSE ou Comité Social d'Entreprise est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise, organe majeur favorisant le dialogue social entre élus du personnel et employeur.

► Promouvoir le dialogue social

En 2024, **trois grandes priorités** ont été travaillées avec les élus du CSE :

1.

La proximité

Des échanges et le partage d'ambitions communes visant à améliorer le quotidien des collaborateurs ont permis la co-construction d'un plan d'actions sur la qualité de vie au travail, qui sera déployé sur l'année 2025. Des réunions se sont tenues en comités restreints avec les secrétaires pour aboutir à des actions concrètes.

2.

La clarté des priorités

La transformation de Covage, l'accompagnement des managers et le développement des compétences des collaborateurs ont guidé l'action de la Direction des ressources humaines durant l'année 2024.

Des points d'échange ont été renforcés entre membres du CSE, direction générale et direction des ressources humaines autour de ces trois éléments afin de faire preuve de plus de pédagogie.

3.

Des valeurs communes partagées : le respect, la transparence et la confiance

Il était fondamental pour la direction générale d'entretenir un dialogue social constructif et exigeant, quand bien même les échanges peuvent être animés et les débats intenses. Un réel travail d'écoute, de collaboration et négociation a été réalisé tout au long de l'année 2024.

La clé de cette collaboration est sans conteste la conviction forte et commune qu'il était essentiel de trouver un équilibre entre les intérêts de l'entreprise et de ses collaborateurs.

► Labelliser notre politique QVT

Covage et l'ensemble des filiales du Groupe ont décidé de s'engager dans une démarche de certification via le label Great Place to Work pour 2025 afin d'entamer une approche d'amélioration continue concernant notre politique de Qualité de Vie au Travail.

La première étape d'obtention du label se traduit par une enquête auprès des collaborateurs sur leurs perceptions de l'entreprise, de son environnement et le déploiement d'un plan d'actions adéquat.

Cette campagne permettra :

- **De mieux connaître** et identifier les points de force et points d'amélioration de l'entreprise en termes d'expérience collaborateur.
- **De se comparer** aux organisations les plus vertueuses en matière d'expérience collaborateur, en s'appuyant sur des benchmarks variés.
- **De valoriser la qualité** des pratiques mises en place au sein de Covage et le chemin parcouru, au service de notre marque employeur pour attirer des nouveaux collaborateurs et conserver les talents dans l'entreprise.

Le livrable le plus important, à la suite des résultats de l'enquête, sera la présentation d'un plan d'action concret opérationnel à mettre en œuvre afin de viser en 2026 la certification.



Objectifs 2025 :

- Réaliser notre enquête interne
- Définir notre plan d'actions



Favoriser la mobilité interne et le développement professionnel des collaborateurs

Maintenir une dynamique d'accueil des alternants

► Former les maîtres d'apprentissage

Des sessions de formation des maîtres d'apprentissage ont été dispensées par la direction des Ressources Humaines. Ces temps ont contribué à l'amélioration des compétences de nos tuteurs et à l'accompagnement optimal de nos alternants. Cette initiative illustre parfaitement notre volonté de responsabiliser et de valoriser nos jeunes talents dès le début de leurs parcours professionnels.

Objectif 2025 :

Déployer des formations spécifiques aux méthodologies de management pour nos tuteurs.

6 sessions de formations

40 maîtres d'apprentissage formés en 2024.

+50% par rapport à 2023.



► Covage, entreprise d'apprentissage

Notre engagement envers l'alternance s'est intensifié avec l'accueil de **34 alternants en 2024** et nous avons souhaité renforcer leur sentiment d'appartenance à l'entreprise.

En septembre a eu lieu la première édition du « Welcome Day » spécial alternance. Au programme, une présentation de Covage, de ses directions et de son écosystème ainsi qu'une explication des règles d'or de l'alternance. L'après-midi a été consacrée à une activité team building dans le but de créer de la cohésion et de renforcer l'esprit d'équipe.

En cette fin d'année 2024, nous comptabilisons 47 alternants dans nos effectifs et sommes fiers d'accompagner 25 d'entre eux jusqu'à leur fin de parcours formation prévue en 2025.

Notre objectif est de donner toutes les clés à nos alternants pour qu'ils puissent débiter au mieux leur expérience au sein de Covage.

47 alternants dans les équipes Covage

5 alternants titularisés en CDI ou CDD en 2024

Renforcer notre dynamique de formation et de mobilité interne

“

J'ai souhaité structurer mon action autour de deux grandes phases afin de poser les bases d'une gestion efficace et stratégique de la formation.

Premièrement, je me suis concentrée sur l'élaboration de processus clairs et uniformes. Cette harmonisation apportera une répartition plus équilibrée des ressources et une organisation plus fluide.

Ensuite, j'ai préparé la structuration et le déploiement de l'entreprise apprenante en inscrivant la formation dans une vision durable et en renforçant l'accompagnement des collaborateurs dans leur évolution professionnelle.

Pour 2025, l'objectif est clair : ancrer ces avancées dans le quotidien, fluidifier davantage les process et structurer un plan de formation équilibré et accessible à tous.

Plus qu'un simple outil de développement, la formation doit devenir un véritable levier de transformation pour Covage.

”



Florence Crevel, Responsable formation

► Formations des collaborateurs

En 2024, près de 50% de nos collaborateurs ont bénéficié d'une action de formation. Nous avons doublé nos interventions en termes de quantité de formations déployées et d'heures dispensées, atteignant **108 actions de formation et plus de 7 000 heures**.

116 collaborateurs ont suivi des formations réglementaires,

46 ont été formés au pilotage de projet,

58 ont suivi des formations en management,

24 ont acquis des compétences informatiques.

Nous tenons à saluer l'initiative des collaborateurs qui ont proposé des formations internes cette année, telles que :

Sensibilisation RSE

39 managers concernés,

Contrat de droit privé

52 personnes,

Rôles et missions du maître d'apprentissage

40 tuteurs.

Objectifs 2025 :

- Le déploiement du module formation SIRH
- Promouvoir la formation par l'introduction de nouvelles pratiques d'apprentissage collaboratives.

Le SIRH est un outil de suivi et de pilotage optimisé de la formation, accompagné de dispositifs d'apprentissage variés, des contenus digitalisés et des parcours de formations individualisés.



Accompagner les évolutions professionnelles et fédérer la communauté des managers

► Les campus managers

Depuis 2023 Covage déploie ses campus manager, véritables leviers de renforcement des pratiques managériales de nos équipes et outils d'accélération de la transformation culturelle de l'entreprise. En investissant dans ces programmes, Covage réaffirme son engagement à devenir une entreprise apprenante où chaque collaborateur peut évoluer et s'épanouir.

En 2024, trois campus managers de deux jours ont été organisés et près d'une cinquantaine de managers y ont participé.

Campus Manager : Acte 1

L'appropriation d'outils pour partager des pratiques communes.



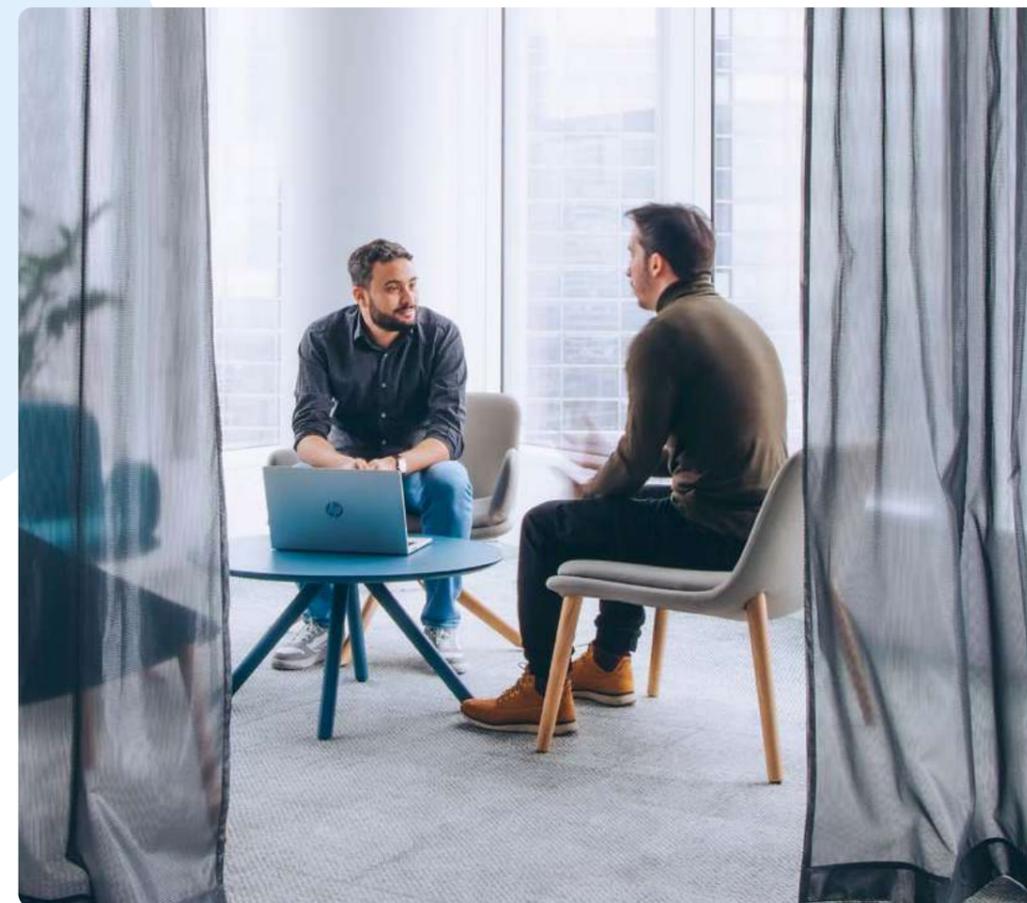
Campus Manager : Acte 2

La mise en pratique des rituels managériaux et la gestion de la performance.



Campus Manager : Acte 3

Aborder la gestion des situations complexes et le développement des compétences des collaborateurs.



► Favoriser la mobilité interne

En 2024, notre entreprise s'est engagée à favoriser la mobilité interne de ses collaborateurs. Pas moins de **17 collaborateurs**, dont 6 femmes, ont bénéficié de cette opportunité, soit **4,8% de notre effectif en CDI**.

Cette démarche témoigne de notre volonté de valoriser les talents internes et de leur offrir des perspectives d'évolution au sein de l'entreprise.

Notre ambition est d'atteindre un taux de mobilité interne de 15% d'ici 2026, **un objectif ambitieux qui nous permettra de renforcer notre culture d'entreprise et notre compétitivité**. Pour y parvenir, nous prévoyons de mettre en place des initiatives structurées et des programmes de développement spécifiques.

Notre première action a été de renforcer la communication des « **Bourses à l'emploi** », notamment sur nos écrans et via une campagne d'emailing. Ces affichages permettent d'informer régulièrement l'ensemble de nos collaborateurs des opportunités professionnelles qu'ils peuvent saisir.

Objectif 2025 :

Atteindre d'ici 2025 un taux de mobilité interne de 10%.



Offrir un environnement de confiance et un cadre collaboratif stimulant

Dans l'objectif d'améliorer la cohésion d'équipe et de renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise, nous avons à cœur **d'encourager les collaborateurs à se dépasser et à se challenger** tout en favorisant leur esprit de compétition et leur bien-être. Des événements ont été organisés tout au long de l'année pour **renforcer la cohésion, l'esprit d'équipe et valoriser la culture d'appartenance à l'entreprise.**

► Kick-off annuel 2024

Covage a convié l'ensemble de ses collaborateurs au kick-off annuel en janvier 2024. Un moment clé pour partager les prochains objectifs de l'année et rassembler les équipes.



L'édition de janvier 2024 a été marquée par un moment fort : **la passation entre Jean-Paul Rivière, et sa fille Dorothée Lebarbier, devenue alors Présidente directrice générale du Groupe Altitude.** Un gage de confiance pour ce groupe familial et l'occasion de partager à l'ensemble des filiales du Groupe ses nouveaux objectifs et sa stratégie pour les prochaines années.

► Challenge e-gaming à Rouen

Covage a participé au challenge e-gaming au Musée des Beaux-Arts de Rouen. Une journée où l'art et les jeux vidéo ont coexisté grâce à un tournoi inter-entreprise. Cette expérience a permis de varier les activités en mêlant à la fois la compétition, le gaming et la culture. Les participants en sont partis ravis et ont fait de belles rencontres professionnelles.



► Jeux Olympiques

Durant les deux semaines des Jeux Olympiques de Paris 2024, des défis sportifs ont été proposés aux collaborateurs du siège de Rouen. De nombreux lots ont été distribués aux gagnants.



► La Fête de la Musique

Pour la Fête de la Musique, Covage a organisé un afterwork avec un DJ et une animation blind test à destination des autres filiales présentes au siège à Trinity.





Implication sociétale et développement local

Développer un numérique accessible
et responsable dans les territoires



Agir pour garantir la protection des données et renforcer la cybersécurité



La sécurité du système d'information est un pilier essentiel de notre responsabilité sociétale. Nous œuvrons chaque jour pour garantir l'intégrité, la confidentialité et la disponibilité des données qui nous sont confiées. Face aux enjeux croissants du numérique, notre démarche vise

à concilier innovation et éthique en renforçant la résilience de nos outils informatiques tout en assurant la conformité aux réglementations en vigueur. L'impact environnemental est un enjeu majeur pour les entreprises des télécoms et nous devons insuffler une démarche plus économe en ressources.

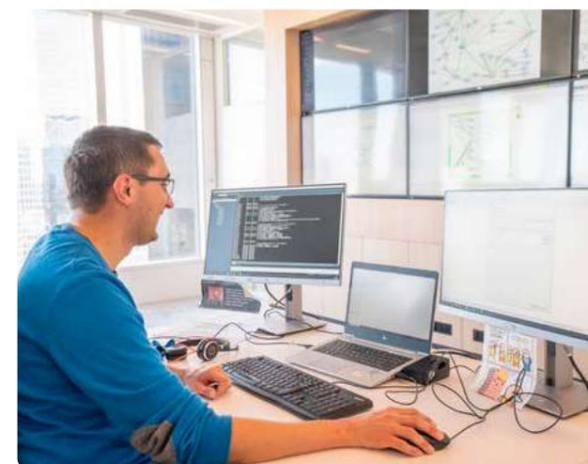


Eric Haberer,
Directeur de l'Organisation
et du Système d'Information

Dans le cadre de notre engagement en matière de responsabilité sociétale, notre entreprise veille scrupuleusement au respect du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), à travers la mise en place de mesures concrètes garantissant la protection des données personnelles.

■ Respect du cadre de la RGPD

- Sensibilisation et engagement du personnel
- Référencement de l'ensemble des processus
- Droit d'accès uniquement au personnel habilité
- Traitement des demandes de consultation des données clients et de leur exportation
- Traitement des demandes de modification ou d'effacement des données client par la Direction Juridique et les équipes informatiques
- Préservation de l'anonymat des données clients
- Confidentialité et chiffrement des données via des algorithmes de chiffrements
- Disponibilité et intégrité des données via des mécanismes de redondance automatiques
- Traçabilité des accès aux données via une journalisation des connexions



■ Formation des collaborateurs à la RGPD

Un plan d'actions a été mis en place dans le cadre de notre démarche de protection de données et **un e-learning obligatoire de sensibilisation aux menaces SSI et les besoins RGPD** a été communiqué aux collaborateurs.

kamaé

S'impliquer en tant qu'acteur d'inclusion et promouvoir un numérique responsable

Le développement de la RSE sur Lyon

La Délégation de Service Public du Grand Lyon THD s'est engagée contractuellement et en collaboration avec la métropole de Lyon à mettre en place une démarche RSE. L'année 2024 a marqué le début de cette initiative.

La Charte des 1000

Covage s'est engagé via la signature de la charte des 1000 à venir en aide à des populations éloignées de l'emploi. Une action d'animation et de simulation d'entretien a eu lieu à la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'emploi, permettant à des demandeurs d'emploi de bénéficier de retours personnalisés et de conseils d'expert en recrutement.



La Charte des 1000, déployée sur le bassin lyonnais, vise à encourager les entreprises à s'engager dans des actions concrètes permettant la mise à l'emploi des personnes les plus fragiles : demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA, jeunes issus des quartiers prioritaires,...

Emmaüs Connect

Le Grand Lyon THD s'est engagé à favoriser l'inclusion territoriale, notamment en soutenant des associations locales. Emmaüs Connect a fait l'objet d'un **don de 10 ordinateurs portables**.



La fresque du climat

Onze collaborateurs de l'agence du Grand Lyon ont été sensibilisés aux enjeux climatiques en participant à une Fresque du Climat. Cet atelier a permis aux collaborateurs de comprendre les liens de cause à effet du changement climatique et d'explorer les actions à entreprendre dans le cadre professionnel et personnel.



Les enjeux pour 2025 sont de poursuivre nos actions, notamment sur les enjeux d'économie circulaire et de consommations énergétiques. Je suis fier de pouvoir faire évoluer ses sujets sur mon territoire.



Olivier Dépret,
Directeur de concession et responsable région Centre-Est

Soutien à l'économie locale et au développement des filières numériques

Le Fonds de Soutien aux Usages du Numérique

Un FSUN de **180 k€ euros a été créé en 2023** entre Covage et la communauté Urbaine d'Arras.

Le FSUN est un fonds de soutien aux usages du numérique ayant pour but de favoriser l'émergence d'initiatives innovantes sur le territoire.

Le Numéricamp :

Arras Networks a mobilisé le FSUN à hauteur de **20 k€ euros** pour co-financer l'organisation du Numéricamp 2024, événement majeur de la transition du numérique du Grand Arras. Cet événement a été l'occasion de découvrir les dernières innovations technologiques et de participer à des ateliers et des conférences liées au numérique tels que le numérique écoresponsable, la cybersécurité et l'amélioration du cadre urbain.

La participation à cet événement a permis à Covage de renforcer sa proximité avec les collectivités locales tout en s'impliquant activement dans les discussions et découvertes autour des enjeux des territoires connectés.



En 2023 Covage a signé avec la Communauté Urbaine d'Arras une convention de partenariat dans laquelle a été créé un Fonds de Soutien aux Usages Numériques (FSUN). Ce dernier visera à financer des actions favorisant le développement des services et usages numériques sur le territoire de la Collectivité.

Grâce à ce fond, Arras Networks a participé financièrement au salon Numéricamp 2024, permettant de mettre en avant nos solutions innovantes à destination des entreprises et collectivités pour connecter le monde de demain de façon plus éthique et responsable.



Bruno Fumery,
Directeur de concession

ADN Ouest

Covage est partenaire de l'association ADN Ouest - Agir pour le développement du numérique dans l'Ouest - qui œuvre au quotidien pour représenter et développer la filière numérique en Pays de la Loire et en Bretagne.

Un séminaire sur les infrastructures réseaux et Télécoms a été organisé en 2024, durant lequel la communauté infra & services d'ADN Ouest et le Club des Dirigeants Réseaux et Télécoms ont animé une conférence sur les évolutions des infrastructures réseaux et télécoms.



Des liens durables et vertueux avec nos collectivités

Consolider et faire perdurer les liens entre notre entreprise et les territoires est primordial pour valoriser notre expertise, fidéliser nos partenaires et partager nos actualités et nos offres. En 2024 Covage a pris part à de nombreux événements afin d'être toujours au plus près de ses clients et partenaires.

► Salon ITPartners

L'ITPartners est l'événement annuel du Channel Digital en France, à Paris. L'année 2024 étant marquée par les Jeux Olympiques de Paris, notre équipe événementielle a saisi l'occasion de faire un stand innovant sur le thème du surf qui a su marquer les esprits.



► ConneXion à Angers

Cet événement a été l'occasion de présenter l'extension récente de notre réseau fibre dédié aux entreprises à Angers et de renforcer les liens avec les opérateurs, les entreprises, les élus locaux.

À cette occasion les experts Covage sont venus présenter :

- L'extension récente du réseau fibre dédié aux entreprises sur le territoire
- La nouvelle offre mobile
- Les actualités du marché



► Le Fiber Tour

Covage a organisé à travers la France un Road Show avec ses clients dans plusieurs villes : Lyon, Lesménils, Montpellier, Nantes et Rouen et Paris. Chaque date a permis à Covage de partager ses réussites et avancées 2024 et de passer un moment convivial avec ses partenaires.

► Le salon des Maires et des collectivités locales

À Paris, ce rendez-vous national est l'opportunité d'échanger sur les défis du numérique auxquels les collectivités font et devront faire face dans les années à venir. Aymeric de Cardes en a profité pour souligner le rôle clé de Covage dans le développement du réseau fibre local et son engagement pour la transition numérique et un développement responsable.

60 000 participants
1 300 exposants



► L'Université de la Transition Numérique des Territoires - UTNT

À Strasbourg, le rendez-vous annuel des usages et infrastructures numériques au service des territoires a été riche en échanges et expertise. Un atelier a été organisé sur le thème : "Connectivité et hébergement, pivots de la compétitivité et de la transformation numérique des territoires", permettant aux collaborateurs Covage et à leurs partenaires d'échanger sur les projets futurs et challenges à venir sur les territoires.

1 500 participants **90** exposants



► Préserver le patrimoine et la culture

Covage a signé **une convention de mécénat** pour financer l'aménagement de la Villa Perrusson. Cette dernière, datant de la fin du XVIII^{ème} siècle, accueille désormais de nombreux événements culturels.

Covage marque ainsi son engagement à la préservation du patrimoine et dans le développement économique et culturel du territoire.

► Favoriser l'inclusion

Cette année encore **Covage a mis à disposition la connexion très haut débit** pour la 24^{ème} édition de la Gamers Assembly, FuturoLAN. En sponsorisant cet événement Covage participe à mettre en avant un sport qui rassemble et partage des valeurs d'inclusion et d'innovation.

Trois temps forts sont à souligner cette année, démontrant la volonté de l'association FuturoLAN et de ses partenaires de faire de l'e-sport et de la Gamers Assembly **un événement inclusif !**



Le FuturoLAN et la Gamers Assembly, référence dans l'industrie du jeu vidéo et du sport Electronique en France, est un grand rassemblement annuel qui en 2024 a accueillis plus de 20 000 visiteurs et 2 253 joueurs.



Une compétition 100% féminine et afro-caribéenne s'est tenue à l'occasion de la Grande Finale de l'Abena Tournament, organisée par Afrogameuses. La finale a opposé une représentante de la France à une joueuse originaire de Madagascar. À l'issue d'un affrontement serré, la victoire est revenue à la joueuse française, qui s'est imposée face à un niveau de jeu particulièrement élevé.



Le Trophée des Seniors en partenariat avec l'association Sliver Geek a fait son grand retour. **Des Séniors passionnés de Wii Bowling** se sont pour la finale. Pendant plus de deux heures, les arènes de la Gamers Assembly ont été le théâtre d'émotions intenses, mettant en avant **le talent des seniors**.



L'Optic 2 000 Challenger est l'un des rendez-vous phares de cet événement, mettant en avant l'inclusion des **personnes en situation de handicap** et les sujets de santé visuelle. Optic 2000, la start-up Atha France et Salim Ejnaini, joueur e-sportif professionnel malvoyant, sont venus présenter un dispositif **d'aide à la mobilité pour les personnes malvoyantes**, permettant à Salim d'affronter des joueurs valides sur la grande scène dans le cadre d'une compétition inédite.

Tableau d'indicateurs de performance RSE



Ambitions	Résultats		Objectifs				ODD	CSR D
	2023	2024	2024	2025	2026			
Gouvernance et éthique des affaires								
1. Former nos collaborateurs aux enjeux environnementaux et sociaux								
1	Taux de collaborateurs formés à la RSE sur les 3 dernières années	21%	40%	75%	90%	13	S1-13	
2. Partager notre vision de la RSE et rendre compte de notre performance ESG								
2	Notation Ecovadis	48/100	1 ^{ère} soumission	Médaille d'argent	Médaille d'or	17	G1-2	
3	Taux de complétude des indicateurs de la CSRD	Choix de l'outil	Choix de l'outil	70%	90%	17		
3. Accompagner nos fournisseurs dans une démarche éthique								
	Taux de fournisseurs ayant été évalués Ecovadis	29%	-	-	-	8	12	
	Taux de fournisseurs ayant signé notre charte achats responsables	0%	-	-	-	8	12	G1-2
Empreinte et résilience environnementale								
1. Carbone								
Méthode BEGES – location based en tCO2é		46,773	Cette méthode ne sera plus utilisée, seule la méthode GHG Protocole sera utilisée					
4	Scope 1	483	-	-	-	13		
	Scope 2	100	-	-	-	13		
	Scope 3	46,190	-	-	-	13		
Méthode GHG Protocol – Market based en tCO2é		9,638	-	-	-	-		
	Scope 1	420	-	-	-	13	E1-6	
	Scope 2	446	-	-	-	13	E1-6	
	Scope 1 & 2	866	-5%	-10%	-15%	13	E1-6	
	Scope 3	8,773	-	-5%	-10%	13	E1-6	
Bien être et performance sociale								
Répartition des effectifs par catégorie socio-professionnelle								
	Cadres	263	255	-	-	-	8	S1-6
	Non cadres	117	157	-	-	-	8	S1-6
Répartition des effectifs par catégories de genre								
	Femmes	125	149	-	-	-	5	S1-6
	Hommes	255	263	-	-	-	5	S1-6
Répartition des effectifs par catégorie âge								
	-de 25 ans	36	48	-	-	-	8	S1-6
	de 25 à 34 ans	128	132	-	-	-	8	S1-6
	de 35 à 44 ans	118	131	-	-	-	8	S1-6
	de 45 à 54 ans	70	72	-	-	-	8	S1-6
	55 ans et plus	28	29	-	-	-	8	S1-6

Ambitions	Résultats		Objectifs			ODD	CSR D	
	2023	2024	2024	2025	2026			
Répartition des effectifs par ancienneté								
		380	412				8	S1-6
	de 2 à 4 ans	106	87				8	S1-6
	de 5 à 9 ans	89	102				8	S1-6
	de 10 à 14 ans	16	21				8	S1-6
	15 ans et plus	19	17				8	S1-6
Nombre d'embauches par type de contrat								
		137	137				8	S1-6
	Alternants	22	33				8	S1-6
	CDD	13	24				8	S1-6
	CDI	102	80				-	-
Nombre de salarié promu								
		5	0				5	S1-6
	Femme	3	1				5	S1-6
	Homme	2	0				5	S1-6
Nombre de salarié en situation de handicap								
		7	11				8	S1-6 & S1-12
7	Index Ega pro		87/100	>80/100	>85/100	>90/100	5	S1-6
1. Favoriser la mobilité interne et contribuer au développement pro de nos collaborateurs								
Accueil des apprentis								
	Nombre de contrats d'alternance signés	22	32					S1-6
	Taux de salariés en alternance	0,09%	11%		équilibre	équilibre		S1-6
	Nombre d'alternants titularisés en CDI ou CDD	3	5		7	10		S1-6
Formation								
	Taux de salariés ayant suivis une formation	75,26%	55,58%		60%	65%		S1-10
9	Taux de salarié ayant réalisé une mobilité interne (filiale ou groupe)		4,80%	5%	10%	15%		S1-10
9	Taux de collaborateurs en CDI formés	78,74%	62,15%	50%	62%	65%		S1-10
	Ancienneté moyenne au sein de la filiale	4,16 ans	4,08 ans					S1-14
2. Offrir un cadre de travail sûr, collaboratif et stimulant garantissant l'équilibre vie pro/vie perso								
	Nombre d'accident du travail	11	13					S1-14
	Nombre d'heures dédiées aux formations sécurité	849 heures	1 003 heures		1 000 heures	1 200 heures	8	S1-4
	Nombre d'heures par collaborateurs dédiées aux formations sécurité	13 heures	11 heures				8	S1-4
8	Évaluer et labéliser notre démarche de Qualité de Vie au travail		Label choisi : (Great place to work)	Choix du label	1 ^{ère} soumission	Labélisation	8	S1-4
Implication sociétale et développement local								
1. S'impliquer dans les territoires en tant qu'acteur d'inclusion et promoteur d'un numérique responsable								
10	Montant investi dans des actions de sensibilisation, soutien et expérimentations numériques bas-carbone		180 k€		125 k€	250 k€		S3-1
	Évaluer et labéliser notre démarche de Qualité de Vie au travail		Label choisi	Choix du label	1 ^{ère} soumission	Labélisation	8	S1-6

Responsable sur le fond comme sur la forme

La mise en place d'achats responsable concerne l'ensemble de notre chaîne de valeur et donc tous nos services et productions, ce rapport RSE en fait partie. Pour son édition 2024, Covage a souhaité faire preuve d'exemplarité et a choisi un prestataire engagé pour l'accompagner dans ce projet. Nous avons fait appel à Madison Communication, une agence experte en communication responsable et spécialisée sur les sujets de transition. Ce rapport veille ainsi à limiter son empreinte carbone tout en diffusant une information accessible au plus grand nombre.

Le choix du numérique pour un rapport éco-conçu

La durée de vie d'un rapport RSE étant limitée dans le temps, le choix d'un support numérique est plus adapté à sa diffusion. La taille des photos et du fichier final ont été optimisés pour un stockage allégé et un partage moins consommateur d'énergie. Les échanges de travail ont quant à eux respecté les règles de base de numérique responsable.

La maquette a été spécialement conçue pour réduire les consommations :

- de papier en utilisant un format standard pour limiter les chutes
- d'encre en utilisant des taux d'encre réduit, des aplats limités et des iconographies réduites

3,8 Mo → **2,3 Mo**

Favoriser l'accessibilité

L'ensemble des choix graphiques sont été pensés pour respecter l'accessibilité. Ainsi, les textes ne sont pas justifiés ni centrés, mais alignés à gauche. Ce simple choix de mise en page facilite la lecture d'un grand nombre de personnes, les dyslexiques notamment.

Texte justifié :

Ce rapport RSE illustre nos engagements, nos actions et nos progrès. Il est aussi un appel à la collaboration : nous croyons que seule une mobilisation collective nous permettra de relever les défis qui se dressent devant nous.

Texte aligné à gauche :

Ce rapport RSE illustre nos engagements, nos actions et nos progrès. Il est aussi un appel à la collaboration : nous croyons que seule une mobilisation collective nous permettra de relever les défis qui se dressent devant nous.

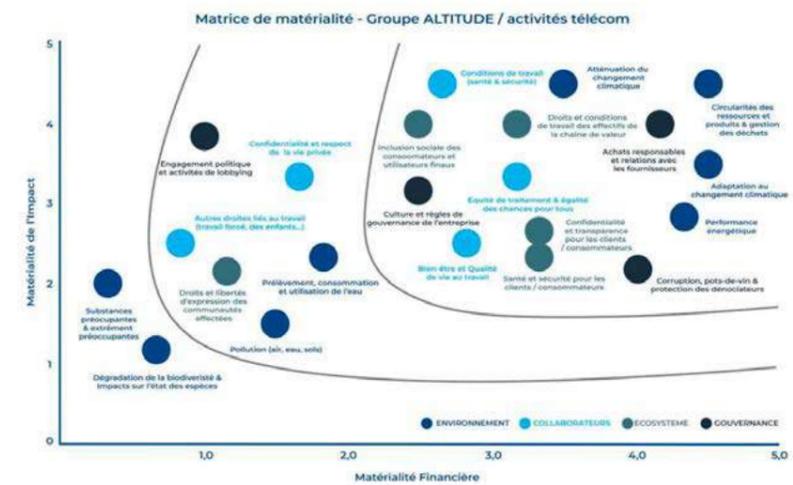
Texte centré :

Ce rapport RSE illustre nos engagements, nos actions et nos progrès. Il est aussi un appel à la collaboration : nous croyons que seule une mobilisation collective nous permettra de relever les défis qui se dressent devant nous.

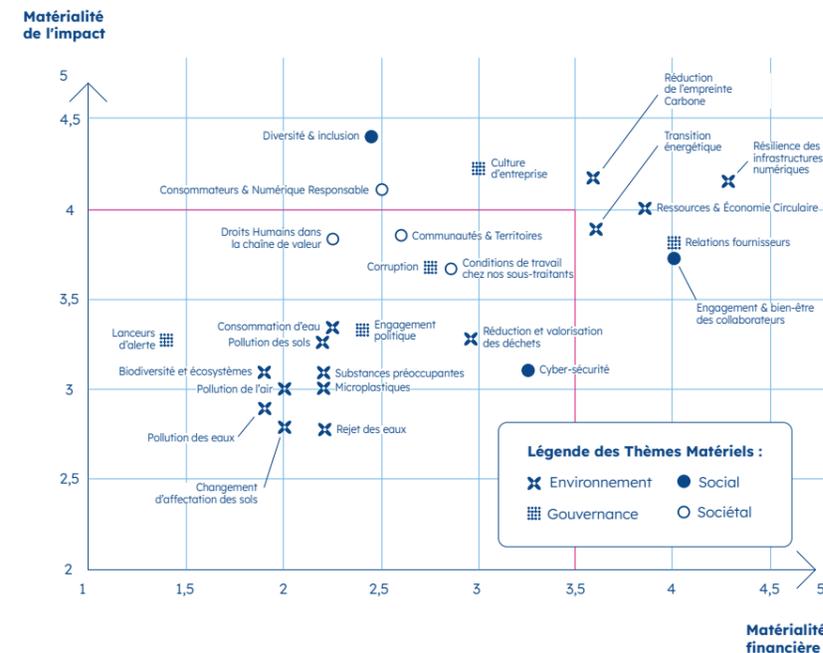
Dans cette logique d'accessibilité, tous les contrastes ont été vérifiés pour les déficients visuels et nous avons veillé à ne pas communiquer des informations uniquement par le biais des couleurs.



Ainsi les dégradés de couleurs ont été remplacés par des pictogrammes dans la matrice de matérialité par exemple.



Matrice de matérialité version 2023



Matrice de matérialité version 2024

Ce sont des détails qu'il nous semblait important de partager, car **nous sommes tous capables de nous améliorer.**

Bilan 2024



En 2024, nous avons franchi un vrai cap dans notre engagement RSE. Ce qui n'était, il y a peu, qu'une dynamique en construction est devenu un levier concret de transformation dans nos métiers. Nos équipes ont largement contribué à faire avancer les sujets de fond : notre flotte se convertit à l'électrique, nos achats s'alignent progressivement avec des critères sociaux et environnementaux plus exigeants, une vraie culture d'entreprise se crée et notre ancrage local se renforce avec des actions concrètes sur les territoires.

Ces avancées sont le fruit d'un travail collectif, pragmatique, parfois exigeant, mais toujours porteur de sens. Dans un secteur en constante évolution comme le nôtre, c'est en agissant avec cohérence et détermination que nous continuons à faire notre part, pour contribuer à un secteur plus durable.

Nous remercions chaleureusement l'ensemble des collaborateurs, partenaires et parties prenantes qui, par leur engagement et leurs actions, contribuent chaque jour à faire avancer notre démarche RSE.



Adélaïde Bobichon,
responsable RSE

Crédits photos :
Vincent Montagne, HelloWork, Covage

Création graphique et conseil éditorial :
Madison Communication

