RAPPORT 2023 SUR LA DURABILITÉ

GLOBELEQ

POWERING AFRICA'S GROWTH

PRESENTATION DE NOTRE PDG

Globeleq est le premier producteur d'électricité indépendant en Afrique.

Nous avons fait de beaux progrès en 2023, malgré des conditions économiques difficiles continues.

Notre performance en termes de sécurité fut exceptionnelle avec zéro incident à signaler dans toutes nos opérations. Cela n'arrive pas par accident : c'est une preuve de la culture de la sécurité que nous avons créée chez Globeleq.

Pendant l'année, nous avons terminé l'expansion de la phase IV 253 MW de notre centrale électrique d'Azito, qui est maintenant la plus grande de Côte d'Ivoire. Nous avons avancé dans nos projets pour alimenter le développement au Mozambique, en terminant notre première usine solaire et de stockage combinées à Cuamba en faisant de beaux progrès dans notre projet de passage du gaz à l'électricité 450 MW à Temane. Nous avons également fait l'acquisition d'une centrale solaire à Macuba au Mozambique et nous avons clôturé financièrement notre tout premier projet géothermique, à Menegai au Kenya.

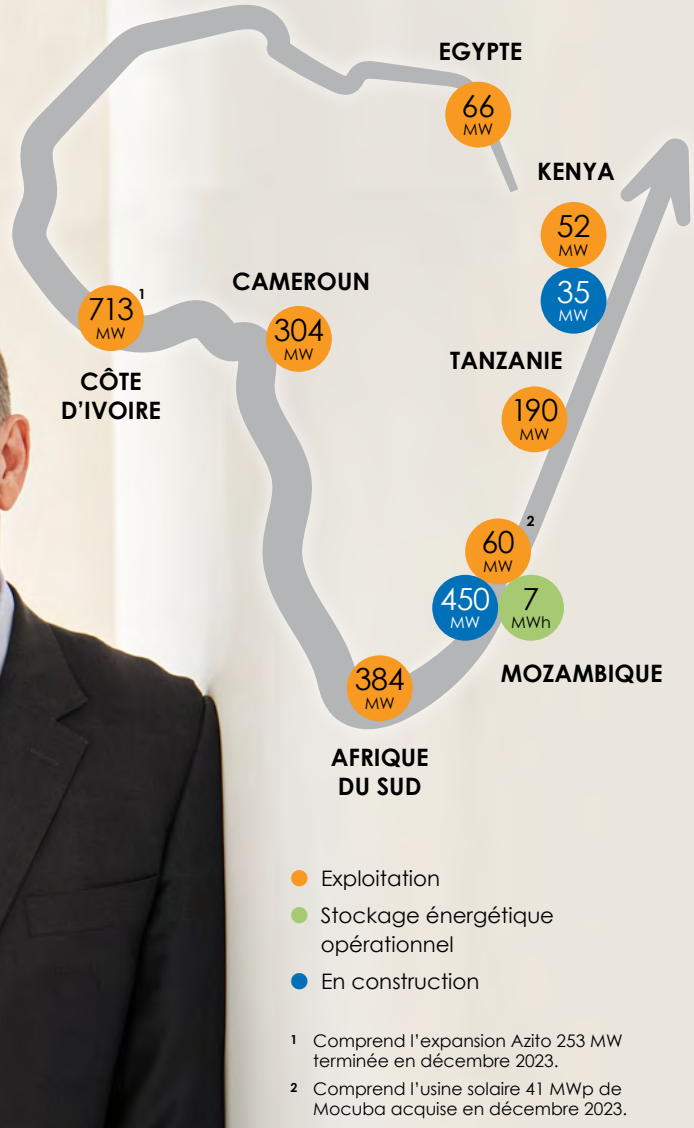
Nous avons réfléchi à notre avenir avec précaution, le Comité approuvant une nouvelle stratégie climatique. Cela place Globeleq en tant qu'entreprise de transition énergétique concentrée sur l'Afrique qui atteindra des émissions nettes nulles d'ici à 2050 - en décarbonisant progressivement notre portfolio de manière cohérente, notre mission principale étant de fournir une électricité abordable et fiable en Afrique. L'intensité de notre gaz à effet de serre a continué à fluctuer avec une légère augmentation à cause de pannes en 2023, mais nous sommes convaincus qu'elle baissera sur le long terme.

L'amélioration de la résistance climatique est devenue un point plus important de nos projets de développement socio-économiques cette année, en plus d'investissements continus dans l'éducation, la santé, la génération de revenus et le développement professionnel pour les communautés proches de nos centrales.

Tout ce que nous faisons n'est réalisable que grâce au travail acharné de toute l'équipe de Globeleq et je tiens à remercier tout le monde pour tout ce qu'ils nous ont aidés à faire cette année. Les niveaux d'engagement sont restés forts parmi nos presque 500 employés et nous avons continué à investir dans le développement de nos employés, en nous concentrant tout particulièrement sur les femmes et les talents locaux.

Après neuf ans chez Globeleq, dont quatre en tant que PDG, je céderai la direction de l'entreprise à Jonathan Hoffman, PDG par intérim, qui quittera son poste de directeur du développement le 1er juillet 2024. Je lui souhaite, ainsi qu'à l'entreprise, bonne chance pour l'avenir, et je m'attends à ce que Globeleq fasse de nouveaux progrès pour stimuler la croissance de l'Afrique en 2024.

Mike Scholey
Directeur Général



A propos de ce rapport Ce rapport donne un aperçu de nos progrès et de nos performances en 2023 sur des sujets essentiels de la durabilité. Sauf indication contraire, les données comprennent toutes les centrales détenues majoritairement sauf pour la Phase IV de l'expansion de l'usine à gaz d'Azito en Côte d'Ivoire, terminée en décembre 2023, et l'usine solaire de Mocuba au Mozambique dont nous avons fait l'acquisition en décembre 2023. Des rapports locaux séparés mettent en lumière les activités et performances au niveau national : **globeleq.com/reports**. Regardez notre **Rapport de Durabilité 2022** pour en savoir plus sur notre manière de gérer les sujets de durabilité.

AUGMENTATION DE LA PUISSANCE

NOTRE ELECTRICITE

7 028 GWh d'électricité produite en 2023

8,8m consommateurs atteints [3]

181 971 emplois soutenus indirectement [4]

NOS EMPLOYES

496 des employés

98% viennent des pays africains où ils travaillent

27% femmes dans les effectifs et 32% dans l'encadrement supérieur

NOS COMMUNAUTÉS

3,1M $ investis dans le développement socio-économique en 2023

129 700 personnes atteintes

NOTRE PLANETE

32% de notre capacité énergétique est renouvelable

992 milliers de tonnes de CO_2e évitées en 2023 [5]

19.4m tonnes de CO_2e évitées durant la vie de notre centrale [5]

CAPACITE ENERGETIQUE EN 2023 (AU 31 DÉCEMBRE 2023)

EN OPERATION

GAZ [6]	SOLAIRE [7]	EOLIENNE	MAZOUT LOURD	STOCKAGE ENERGETIQUE
1.119 MW	397 MW	165 MW	88 MW	7 MWh

TOTAL 1 769 MW | 7 MWh

DISPONIBILITE MOYENNE [8]

TURBINES DE GAZ	89.0%
SOLAIRE	98.4%
EOLIENNE	93.4%
MOTEURS	94.1%

EN CONSTRUCTION

GAZ	GEOTHERMIQUE
450 MW	35 MW

TOTAL 485 MW

[3] Estimation sur la base de la production réelle au niveau du projet et de la consommation par habitant nationale. [4] Estimation de l'emploi indirect permis grâce aux entreprises qui utilise de l'électricité générée, sur la base du Joint Impact Model (utilisé par BII). [5] Émissions évitées calculées en émissions d'équivalent CO_2 (CO_2e) sur la base de la véritable création énergétique et des facteurs d'émission du réseau national dans chaque pays de l'opération. Émissions à vie évitées calculées en utilisant les prévision de production avec une probabilité de 50% sur la durée du contrat d'achat d'électricité de chaque centrale. [6] Comprend la 253 MW terminée en décembre 2023. [7] Comprend la 41 MW acquise en décembre 2023. [8] Facteur de disponibilité équivalent pour le gaz, le mazout lourd et le vent, tel que défini par l'Institute of Electrical and Electronics Engineers 762, et pour l'énergie solaire, calculé pendant la journée à partir du premier moment où l'intensité solaire dépasse 75W/m² jusqu'au dernier moment où elle tombe en dessous de 75W/m².

GARDER LES GENS SAINS ET SAUFS

La sécurité avant tout, toujours. Nous donnons les moyens à nos employés de rester en sécurité et en bonne santé tous les jours.

Nous affichons un bilan solide au niveau de la sécurité, avec aucun accident avec arrêt de travail dans nos opérations depuis les trois dernières années et plusieurs de nos centrales comptent désormais de nombreuses années sans accident avec arrêt de travail.

En 2023, nous avons affiché zéro incident à signaler dans toutes nos opérations (ce qui comprend les centrales et les bureaux) pour la première fois, aucun incident ne provoquant des arrêts de travail, des traitements médicaux et des restrictions de travail.

Nous avons également réussi une année sans accident avec arrêt de travail dans nos projets de construction. Cependant, trois accidents ont nécessité un traitement médical pour des contractuels à Cuamba au Mozambique, ce qui a mené à un taux d'incidents à signaler de 0,26 pour la construction en 2023.

Nos centrales au Cameroun, en Côte d'Ivoire et Tanzanie ont maintenu la certification à la norme internationale de gestion de la santé et de la sécurité ISO 45001, et nos opérations en Afrique du Sud ont également obtenu cette certification.

En 2023, nous avons donné plus de 900 heures de sessions de sensibilisation à la sécurité et nous avons mis en lumière les risques principaux à travers de courtes vidéos distribuées au personnel de manière hebdomadaire. Nous avons également tenu la Journée de la Santé et de la Sécurité Globeleq dans toute l'entreprise, les employés de chaque centrale se sont rassemblés pour regarder et parler d'une vidéo offrant un témoignage personnel puissant au sujet des conséquences des pratiques non sécurisées.

Nous avons commencé à mettre en œuvre des certificats de sécurité pour les contractuels permanents des services comme la sécurité, le nettoyage ou la restauration, et pour les contractuels temporaires ce qui nous a donné plus de plus de 140 heures de travail par semaine. En 2023, nous avons réalisé des audits de sécurité et de santé pour 23 des 36 contractuels éligibles. Sur ces 23, 21 sont passés et deux feront l'objet d'un nouvel audit après la mise en œuvre de mesures correctives. Les audits d'autres contractuels sont prévus pour 2024.

Promotion de la santé et du bien-être

En 2023 plus qu'en 2022, davantage d'employés ont utilisé notre Programme d'Assistance aux Employés (PAE) pour recevoir des conseils et une assistance, suite à des ateliers et à d'autres communications pour sensibiliser au programme. L'utilisation du centre en ligne du PAE a plus que triplé, avec le bien-être et la santé mentale parmi les catégories les plus consultées.

Lors de la journée mondiale de la santé mentale, nous avons encouragé les employés à parler ouvertement de leur santé mentale en groupe ou dans des séances de café « de l'amitié » et à prendre le temps de s'adonner à des activités promouvant le bien-être comme des marches dans la nature. Nos secouristes de la santé mentale ont également suivi une nouvelle formation pour les aider à soutenir nos employés.

OBJECTIFS POUR 2024

- **Maintenir zéro incident à signaler dans nos opérations**
- **Soutenir le bien-être en gérant la charge de travail et en définissant des priorités claires**

Progrès en 2023

Réussi | Réussi en partie | Pas réussi

OBJECTIFS POUR 2023	STATUT
Maintenir zéro accident avec arrêt de travail et œuvrer vers zéro incident	●
Commencer à mettre en œuvre un nouveau certificat de sécurité pour les contractuels	●
Organiser des ateliers pour sensibiliser à notre Programme d'Assistance aux Employés	●

SANTÉ ET SÉCURITÉ	2020	2021	2022	2023
Taux d'incidents à signaler (opérations) [9]	0,38	0,06	0,06	0,00
Accidents avec arrêt de travail (opérations)	2	0	0	0
Taux d'incidents à signaler (construction) [9]	1,06	0,20	0,09	0,26
Accidents avec arrêt de travail (construction)	1	1	0	0

[9] Le taux d'incidents comprend les accidents avec arrêt et les incidents entraînant un traitement médical ou une restriction de travail. Calculé conformément à la définition OSHA (200 000 x incidents/heures de travail à signaler).

Zéro incident à signaler

Notre bilan de sécurité est devenu une question de fierté pour l'entreprise et nous avons réussi l'accomplissement symbolique de zéro incident à signaler dans toutes nos opérations en 2023. Notre appui constant sur la sécurité comprend la formation, des conseils pratiques et des rappels réguliers pour sensibiliser aux risques principaux. Les employés sont également récompensés pour leurs performances de sécurité grâce à notre plan d'incitation à court terme.

INVESTIR DANS NOS EMPLOYÉS

Nous créons un environnement de travail inclusif qui stimule les divers talents et une culture des performances élevées.

Presque tous (98%) nos employés d'Afrique viennent des pays dans lesquels ils travaillent et 86% des présélections de recrutement en 2023 ont répondu à nos critères de diversité et d'inclusion (D&I) pour nous aider à embaucher des talents locaux et des femmes.

Un tiers du comité restreint de Globeleq est constitué de femmes et nous avons augmenté la représentation des femmes dans les postes de l'encadrement supérieur à 32% (34% comprenant les contrats à durée déterminée de 12 mois ou plus). Neuf autres femmes à haut potentiel ont suivi notre programme de mentorat d'un an « Empowering Women » en 2023 et deux d'entre elles ont déjà élargi leur rôle.

Nous avons continué l'apprentissage D&I obligatoire pour les employés dans toute l'entreprise et avons fêté des évènements comme la Journée internationale des femmes, la journée mondiale pour la diversité culturelle, la journée mondiale de l'Afrique et le mois des fiertés LGBTQ +.

Le taux d'engagement des employés est passé à 7,3 sur 10 cette année, avec un taux de réponse de 89% à notre sondage annuel. Nous sommes en avance sur nos pairs en ce qui concerne le travail significatif, le soutien à la gestion et la définition des objectifs, mais nous pouvons toujours faire plus. Nous répondons aux retours en renforçant notre culture pour consolider le sentiment d'unité et d'appartenance en 2024, et nous avons ainsi que la concentration sur des communications ouvertes et la mise à jour de notre hotline Speak Up.

Notre nouveau livret de Proposition de valeurs pour l'employé, lancé cette année, définit clairement nos valeurs, l'impact positif dégagé par notre entreprise et ce que nous offrons à nos employés - des parcours professionnels aux avantages, récompenses et à la reconnaissance.

En 2023, les employés ont utilisé notre plateforme d'apprentissage en ligne, GQ Aspire, pour compléter plus de 1400 heures de formation. De plus, 77 managers ont commencé notre cours de neuf mois Rôle du manager Globeleq pour renforcer leurs aptitudes de gestion des employés (voir les citations ci-dessous).

OBJECTIFS POUR 2024

- **Maintenir au moins 34% de femmes dans les postes de l'encadrement supérieur** [10]
- **S'assurer qu'au moins 80% des présélections de recrutement répondent aux critères sur les talents locaux et la diversité des genres**
- **Continuer à former des managers pour renforcer les aptitudes de gestion des employés**

Progrès en 2023

● Réussi ● Réussi en partie ● Pas réussi

OBJECTIFS POUR 2023	STATUT
Augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction à 34% [10]	●
S'assurer qu'au moins 80% des présélections de recrutement répond à nos critères D&I sur les talents locaux et le genre	●
Organiser un apprentissage D&I obligatoire pour tous les employés	●
Mettre en œuvre des formations pour les supérieurs hiérarchiques pour renforcer les aptitudes de gestion des employés	●
Lancement du livret de récompenses de la Proposition de valeur pour l'employé	●

	2020	2021	2022 [11]	2023
EMPLOYES				
Nombre d'employés	**499**	**519** [12]	**502** [12]	**496**
– Employés travaillant dans des pays africains qui sont des citoyens de ce pays (%)	**98**	**99**	**98**	**98**
– Femmes (%)	**22**	**25**	**26**	**27**
Femmes dans l'encadrement supérieur (%)	**23**	**29** [12]	**31**	**32**
Femmes dans l'encadrement (hors encadrement supérieur) (%)	**21** [12]	**29** [12]	**28** [12]	**27**
Engagement des employés (score sur 10)	**7,2**	**7,2**	**7,2**	**7,3**

[10] Y compris les contrats à durée déterminée de 12 mois ou plus. [11] Le nombre total d'employés a diminué en 2022 en raison de la restructuration de nos activités au Cameroun. 12 Ajusté en raison d'une erreur antérieure dans le rapport.

« Je suis devenu manager des opérations après avoir acquis de l'expérience dans des postes d'ingénierie et de santé et sécurité au sein de l'entreprise. La formation Rôle du Manager Globeleq a renforcé l'importance des retours pour mon équipe. Elle m'aide à encourager le développement en stimulant de nouveaux challenges et à avoir des conversations cruciales de manière positive ».

George Ramadhani
Manager des opérations (Tanzanie)

« J'ai démarré en tant que stagiaire avant de prendre un poste à temps plein et depuis lors, j'ai été promue et mes responsabilités sont décuplées. Je suis la formation Rôle du Manager Globeleq pour m'aider à continuer mon développement. La formation a changé mon état d'esprit, elle m'a aidée à adapter mon style de direction pour améliorer la communication et la collaboration avec les collègues pour atteindre les objectifs ».

Marie Bleou Direction du développement socio-économique (Côte d'Ivoire)

SOUTENIR NOS COMMUNAUTÉS

Nous nous efforçons de maintenir de bonnes relations et d'apporter une contribution positive durable à nos communautés.

Nous avons continué notre dialogue avec les communautés proches de nos sites, avec près de 700 engagements tout au long de l'année et avons amélioré la manière dont nous suivons notre engagement avec les parties prenantes locales.

En 2023, nous avons investi 3,1 millions $ dans des projets de développement socio-économique (DSE) adaptés à leurs besoins. Nous sommes restés concentrés sur la santé, l'éducation, la génération de revenus et le développement professionnel – dont des stages pour 118 jeunes – et avons favorisé la résilience climatique (voir l'étude de cas ci-dessous).

Nos 94 projets DSE en 2023 ont touché une estimation de 129 700 personnes et nous avons complété 90% d'entre eux dans les délais prévus. Nous avons piloté un nouveau processus pour nous aider à évaluer, avec l'aide de la population locale, si nos projets DSE atteignaient leurs résultats prévus et la manière dont nous pouvons améliorer la mise en œuvre de futurs projets. Les résultats du pilote façonneront un rafraîchissement de nos procédure DSE en 2024.

Nous avons également discuté de la manière de consolider notre approche lors d'une conférence en Égypte pour nos équipes de DSE et de Santé, Sécurité et Environnement dans toute l'entreprise.

OBJECTIFS POUR 2024

- **Terminer 92% des projets DSE dans les délais prévus**
- **Simplifier et améliorer nos procédures sociales et DSE en nous basant sur les résultats des évaluations de résultats des projets**

Progrès en 2023

Réussi | Réussi en partie | Pas réussi

OBJECTIFS POUR 2023	STATUT
Terminer 90% des projets DSE dans les délais prévus grâce à un engagement efficace avec les parties prenantes locales	●
Introduire un processus pour évaluer les résultats des projets pour façonner notre stratégie DSE	●
Tenir une conférences pour les managers DSE dans toute l'entreprise pour discuter de la manière de renforcer notre approche	●

	2020	2021	2022	2023
COMMUNAUTES				
Somme totale dépensée dans les projets de développement socio-économique (DSE) (en million $)	**3,6**	**4,0**	**3,8** [13]	**3,1** [13]
Nombre de personnes touchées par les projets DSE (estimation) [14]	**199 300**	**185 300**	**120 400**	**129 700**

[13] La réduction des dépenses totales du Développement Economique Social peut être attribuée à des changements progressifs au niveau local et à la variation des taux de change.

[14] Exclut l'Égypte où nous contribuons à des projets communautaires communs dans le cadre du parc solaire de Benban.

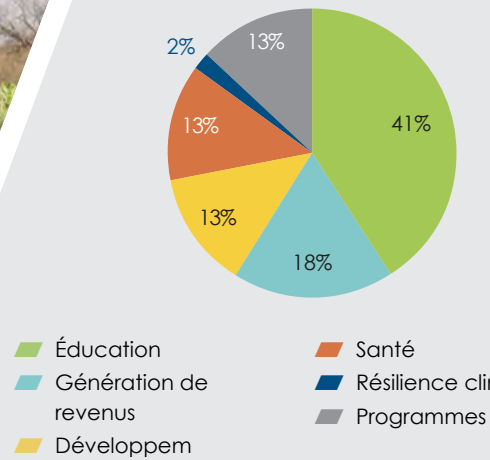
[15] Comprend la protection/sécurité des des droits de passage des pipelines en Tanzanie.

Renforcement de la résilience climatique

Cette année, nous mettons en pratique, en Afrique du Sud, notre nouvelle concentration DSE sur la résilience climatique à travers des projets qui ont touché presque 2800 personnes. Un atelier de deux jours a aidé de jeunes entrepreneurs agricoles à créer des plans d'adaptation climatiques sur mesure

pour leurs entreprises. Nous avons également donné des réservoirs pour récupérer l'eau de pluie, avons fourni des outils et des graines pour que les gens puissent faire pousser leurs propres légumes à la maison et à l'école et avons débuté une initiative d'éducation à la conservation environnementale de deux ans.

DEPENSE DSE PAR CATÉGORIE EN 2023



REPONDRE AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES ET A L'IMPACT

Nous investissons pour soutenir la transition énergétique de l'Afrique et disposons de systèmes solides pour gérer l'impact environnemental.

Notre stratégie climatique, mise à jour en 2023, indique notre engagement à décarboniser progressivement notre propre portfolio pour qu'il soit plus cohérent par rapport à notre mission principale qui est de fournir une électricité abordable et fiable en Afrique et à atteindre zéro émission nette d'ici 2050.

Plutôt que de définir des cibles de réduction d'émissions intérimaires, elle comprend des objectifs clairs pour : mettre en œuvre les meilleures solutions de transition énergétique pour le système d'alimentation de chaque pays avec l'idée d'accélérer la

transition énergétique de l'Afrique et son développement économique et social ; et pour soutenir la mise en œuvre des stratégies climatiques des pays hôtes, les cibles de réduction des émissions et des objectifs de développement durable.

La stratégie est guidée par les recommandations de la Taskforce for Climate-related Financial Disclosures (TCFD), et nous avons créé un rapport TCFD interne en 2023.[16]

Presque un tiers (32%) de notre capacité électrique provient d'énergies renouvelables. Nos usines éoliennes et solaires existantes éviteront un chiffre estimé à 19,4 millions de tonnes d'émission d'équivalent CO_2 (CO_2e) dans leur vie16 et nous avançons en direction de notre objectif qui est d'ajouter au moins 1 000 MW d'énergies renouvelables à notre portfolio entre 2020 et 2026.

En 2023, nous avons parachevé la construction de notre première centrale solaire et de stockage énergétique combinée et avons fait l'acquisition d'une autre usine solaire, toutes les deux au Mozambique. Nous avons également fait figure de pionniers avec notre projet géothermique au Kenya. D'autres projets renouvelables sont en cours de préparation, notamment 6 GW d'énergie éolienne et solaire pour alimenter l'installation de production d'hydrogène vert à grande échelle que nous sommes en train de développer en Égypte.

En plus de notre portfolio renouvelable, nous continuons à développer des centrales à gaz alignées sur les objectifs de l'Accord de Paris sur le climat pour soutenir le développement économique et social en Afrique. Les nouveaux projets gaziers ne seront développés que s'ils ont la capacité de passer à des combustibles à faible teneur en carbone.

Notre outil d'Évaluation des risques et des opportunités liés au climat (EROC), mis à jour l'année dernière, utilise des scénarios prospectifs pour dépister les risques climatiques d'un projet spécifique et pour définir l'atténuation et la gestion des mesures le cas échéant. En 2023, nous avons utilisé l'outil EROC pour évaluer tous les nouveaux projets en cours de préparation en tant que partie intégrante de notre processus de prise de décisions au niveau des investissements. Nous avons également débuté une réévaluation, à terminer en 2024, de toutes nos centrales électriques en activité.

Toutes nos centrales disposent de systèmes de gestion environnementale. Nos centrales au Cameroun, en Côte d'Ivoire et Tanzanie ont maintenu la certification ISO 14001, et nos opérations en Afrique du Sud ont également obtenu cette certification.

Pour renforcer notre culture environnementale, nous avons présenté de nouveaux critères nous avons ajouté de nouveaux critères à notre programme de primes d'incitation à court terme (PICT) de 2024 pour les employés pour soutenir une gestion plus cohérente et efficace des impacts environnementaux et des risques au niveau de la centrale. Nous avons également créé une matrice de compétences environnementales et avons prévu une formation pour les employés concernés.

Progrès en 2023

● Réussi ● Réussi en partie ● Pas réussi

OBJECTIFS POUR 2023	STATUT
Préparer un rapport TCFD pour 2023, à publier en 2024 [16]	●
Réévaluer la totalité de notre portfolio et de nos projets en cours en utilisant la méthodologie EROC mise à jour	●
Développer des objectifs intermédiaires en matière d'émissions de gaz à effet de serre pour les cinq à quinze prochaines années	●
Présenter des critères environnementaux supplémentaires à notre plan d'incitation à court terme de 2024	●
Créer une matrice de compétences environnementales et prévoir des formations pour combler les écarts	●

ENVIRONMENT	2020	2021	2022	2023
Émissions de gaz à effet de serre évitées provenant de la production d'énergies renouvelables (tonnes CO_2e) [18]	**912 914**	**940 420**	**939 064**	**991 616**
Émissions de gaz à effet de serre générées (tonnes CO_2e)	**2 622 202**	**2 907 018**	**2 949 202**	**2 834 061**
– Portée des émissions 1 (utilisation de gaz/ carburant)	**2 588 925**	**2 869 658**	**2 913 807**	**2 799 306**
– Portée des émissions 2 (utilisation d'électricité)	**32 489**	**36 220**	**32 987**	**31 296**
– Portée des émissions 3 (déplacement dans l'air)	**788**	**1 140**	**2 407**	**3 459**
Intensité du gaz à effet de serre (tonnes de CO_2e/GWh produites)	**403**	**407**	**394**	**403**
Utilisation d'eau (m^3)	**253 842** [19]	**263 697**	**313 948** [20]	**264 460** [20]
Déchets totaux générés (tonnes)	**1 805**	**2 277**	**2 007**	**1 980**
– Déchets dangereux générés (tonnes)	**1 132**	**1 080**	**1 481**	**1 563**

OBJECTIFS POUR 2024

- **Terminer la réévaluation de la totalité de notre portfolio en utilisant la méthodologie EROC mise à jour**
- **Évaluer les risques et les impacts environnementaux de chaque centrale pour examiner les mesures de contrôle pour les risques matériaux**
- **Établir des mesures et des objectifs spécifiques à l'usine afin de suivre et de stimuler la performance environnementale**

16 Le rapport ne sera pas publié car Globeleq n'atteint pas le seuil du rapport publique obligatoire de la TCFD.
17 Les émissions évitées sont basées sur la production réelle d'énergie et les facteurs d'émissions du réseau national dans chaque pays d'opération. Émissions à vie évitées calculées en utilisant les prévision de production avec une probabilité de 50% sur la durée du contrat d'achat d'électricité de chaque centrale.
18 Calculé sur la base de la production réelle d'énergie et des facteurs d'émissions du réseau national dans chaque pays d'opération.
19 Exclut deux de nos sites solaires en Afrique du Sud pour lesquels les données n'étaient pas disponibles.
20 Comprend l'utilisation d'eau en construction sur notre centrale d'Azito en Côte d'Ivoire.

EN SAVOIR PLUS

Visitez notre site web pour en savoir plus sur la durabilité chez Globeleq et les rapports au niveau national : **globeleq.com/reports**

Siège social de Globeleq
6e étage, 67 rue Lombard
Londres EC3V 9LJ, Royaume-Uni
globeleq.com

Nous apprécions tous les commentaires au sujet de notre approche et nos rapports sur la durabilité. Veuillez nous contacter à l'adresse **sustainability@globeleq.com**

GLOBELEQ
POWERING AFRICA'S GROWTH