

Responsabilité  
Sociale &  
Environnementale  
2018

# Responsabilité Sociale & Environnementale 2018

## Table des matières

<b>Le mot du Directeur Général</b>	3
<b>Nos engagements et notre organisation</b>	5
<b>Améliorer l'environnement mondial</b>	7
Intégration des considérations environnementales	8
Un usage raisonné des ressources et milieux à notre disposition	13
Changement climatique	21
<b>En favorisant le développement local</b>	23
Notre impact local	24
Nos parties prenantes	29
<b>Nos équipes, notre source de réussite</b>	33
Nos collaborateurs	34
Diversité et égalité de traitement	37
Développement des compétences	40
Conditions de travail	43
Santé et sécurité	46
<b>Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée</b>	50
<b>Table de concordance</b>	55
<b>Note méthodologique</b>	57

---

## Le mot du Directeur Général

L'année 2018 a été une année de consolidation et nous avons mobilisé nos efforts pour que nos valeurs d'ingéniosité, d'intégrité, d'esprit d'équipe et d'entrepreneuriat continuent d'animer nos équipes..



En cohérence avec sa mission d'« améliorer le développement mondial en favorisant le développement local », Voltaia aspire à être un acteur exemplaire en matière de responsabilité sociale et environnementale. La forte croissance de l'entreprise nécessite de faire en sorte que les engagements de Voltaia continuent d'être rigoureusement appliqués dans l'ensemble de nos pays d'implantation.

L'année 2018 a été une année de consolidation et nous avons mobilisé nos efforts pour que nos valeurs d'ingéniosité, d'intégrité, d'esprit d'équipe et d'entrepreneuriat continuent d'animer nos équipes. Ce sont ces valeurs qui distinguent l'entreprise et en font un partenaire privilégié pour l'ensemble de nos parties prenantes. Notre implication dans l'amélioration des conditions de vie de chacun, notre souci d'une gestion environnementale assurant la pérennité des écosystèmes, notre exigence en matière d'éthique et l'importance que nous accordons à la santé et à la sécurité sont autant d'avantages compétitifs pour Voltaia, auxquels nous associons l'ensemble de nos partenaires et fournisseurs.

Notre performance extra financière a été distinguée cette année. En effet, l'entreprise a intégré en 2018 le Gaïa-Index<sup>1</sup>, rejoignant ainsi les 70 valeurs françaises ayant obtenu les meilleures notations extra financières sur un panel de 230 sociétés cotées évaluées sur plus de 130 critères extra-financiers (sociétaux, sociaux, environnementaux et de gouvernance).

Dans la continuité de notre engagement en faveur de la protection de l'environnement et de la lutte contre le réchauffement climatique, nous sommes fiers de contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable de l'ONU, et en particulier les objectifs 7 (énergie propre à prix abordable), 13 (lutte contre le changement climatique), 9 (industrie, innovation et infrastructure) et 10 (réduction des inégalités). Portés par la conviction que les énergies renouvelables sont une réponse propre et économiquement viable à la croissance des besoins énergétiques, les collaborateurs de Voltaia élaborent les solutions innovantes les mieux adaptées aux ressources disponibles dans chacun des territoires.

ce titre, je tiens à remercier l'ensemble des équipes de Voltaia pour leur implication et leur détermination à remplir notre mission : améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local.

*Sébastien Clerc*

Sébastien Clerc  
CEO

## Nos engagements et notre organisation

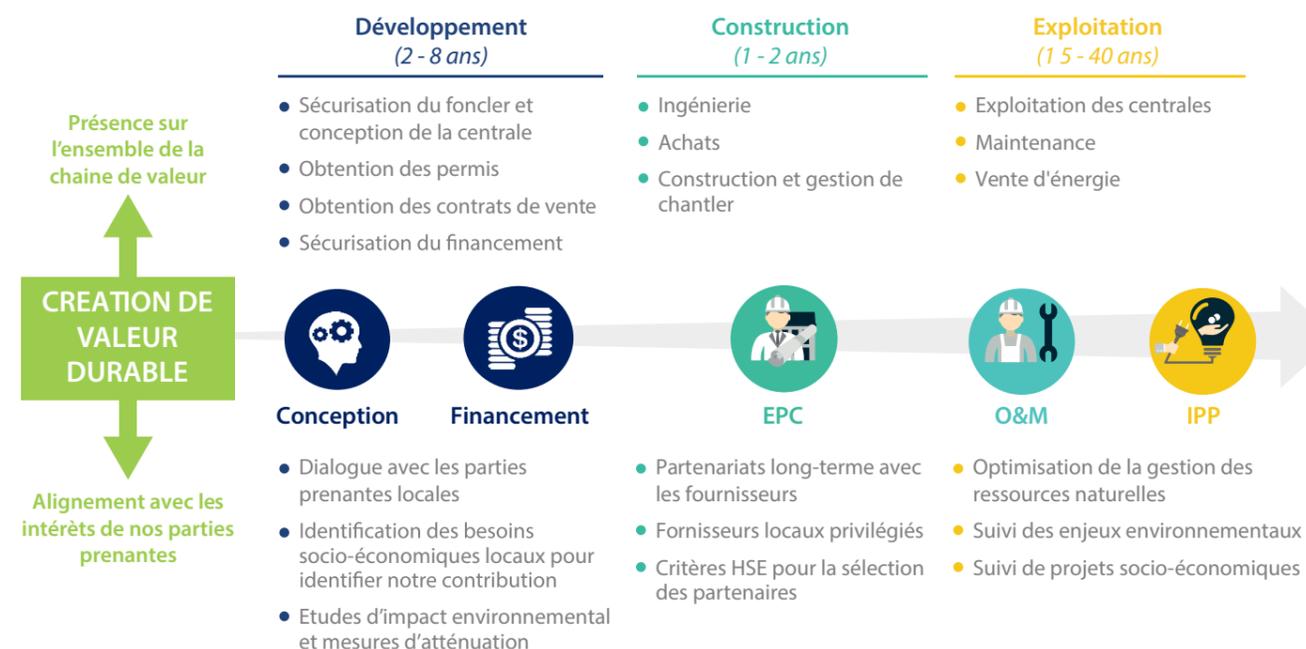
La responsabilité sociale et environnementale est au cœur de la mission de Voltaia « améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local ». Elle souligne l'importance accordée par chacun des collaborateurs de Voltaia à son impact positif sur l'environnement. L'accès à une énergie propre, fiable et bon marché constitue l'une des réponses-clés aux défis majeurs des décennies à venir ; l'accès à une électricité renouvelable compétitive permet non seulement de réduire les émissions de gaz à effet de serre, mais aussi d'assurer l'accès à des biens essentiels tels que l'éducation et la santé dans les zones les plus isolées.

C'est pour apporter les solutions les plus adaptées à chaque territoire que Voltaia tient à s'implanter localement et durablement là où l'entreprise détient des centrales. Ainsi, notre engagement auprès des populations locales garantit des relations de confiance mutuelle durables, elles-mêmes garantes de la valeur long-terme créée par nos projets. En effet, l'alignement des intérêts de l'ensemble des parties prenantes (dont les populations locales, régulateurs et les administrations) dans la durée est un facteur-clé de succès, permettant à Voltaia non seulement de mieux recruter et fidéliser ses équipes, mais aussi de développer ou construire plus rapidement que ses concurrents. Cette démarche est intégrée au modèle d'affaires de la Société détaillé au chapitre 1 du Document de référence.

Directement rattachée au secrétariat général, l'équipe de développement durable travaille de manière transverse avec l'ensemble des équipes de Voltaia. La politique est conçue en lien avec les objectifs opérationnels de l'entreprise, qui entend porter un projet de croissance compatible avec ses valeurs et faire de sa mission un avantage compétitif.

L'équipe dédiée assure un rôle d'animation et de coordination entre les différentes business lines de Voltaia afin d'assurer l'alignement entre les engagements environnementaux et sociaux de Voltaia et les attentes de ses parties prenantes. Ainsi, les équipes Santé Sécurité, Conformité, mais aussi Achats et Ressources Humaines sont étroitement associées à la mise en place des programmes RSE de l'entreprise.

La transposition de la Directive 2014/95/UE, dite « directive RSE » et entrée en vigueur en 2018, prévoit un nouveau cadre de publication d'informations extra-financières : la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), dont l'approche repose sur la matérialité des enjeux extra-financiers. Dans le cadre de l'actualisation annuelle de la cartographie des risques et à la suite des évolutions du cadre réglementaire français, Voltaia a entrepris dès 2017 d'identifier les principaux risques extra-financiers auxquels le Groupe est exposé. Les cinq risques identifiés ci-dessous sont détaillés au chapitre 2 du document de référence.



### Risques extra financiers identifiés par Voltaia en 2018

Sujet	Risque	Indicateur clé de performance associé	Référence DDR 2018
Réputation	Non-acceptation des projets	Actions de concertation et d'engagement des parties prenantes associées	2.2.2
Corruption	Conformité aux législations applicables, risque de corruption	Part des collaborateurs formés au dispositif éthique et conformité	2.2.2
Environnement et climat	Impact of the business on the environment Impact of climate change on the business	Tonnes de CO2 équivalent évitées grâce à la production de Voltaia	2.2.2
Ressources humaines	Développement des talents et adhésion des collaborateurs	Part de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année Taux d'attrition des effectifs permanents	2.2.2
Santé et sécurité	Prévenir une augmentation du nombre d'accidents associée à la croissance du volume d'activité	Taux de fréquence des accidents Taux de gravité des accidents Part de formations dispensées aux collaborateurs dédiées à la santé et la sécurité	2.2.2

01

## Améliorer l'environnement mondial

La préservation de l'environnement est une préoccupation majeure de Voltalia et la mission du Groupe consiste à améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local. En plus de leur souci de contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de lutter contre le changement climatique, les collaborateurs de Voltalia veillent également à minimiser l'impact de l'activité de l'entreprise sur l'environnement local.

## Intégration des considérations environnementales

### Impact des projets et risques environnementaux

Les risques environnementaux désignent la dégradation, ponctuelle ou pérenne, de milieux naturels sur lesquels reposent les activités de Voltalia. Ils peuvent inclure des pertes de ressources en matières premières nécessaires à la réalisation des activités du Groupe (eau, matériaux inertes, carburants, etc.), la dégradation de la qualité des matériaux, des pollutions. Les principales causes identifiées pour la survenance de ces risques sont l'émission de gaz à effet de serre dans l'atmosphère, l'émission de substances toxiques et/ou dangereuses, la génération et la mauvaise gestion de déchets, ou encore la surexploitation de certaines ressources. Une bonne gestion de ces risques est essentielle afin de prévenir tout risque de rupture des chaînes de valeurs mais aussi tout risque de réputation susceptible de nuire à l'entreprise, sa performance et sa capacité à atteindre ses objectifs.

Dans le cadre de ses activités, Voltalia est principalement confronté aux enjeux liés à la disponibilité des ressources naturelles, l'utilisation des sols et la protection de la biodiversité. Les centrales développées par le Groupe bénéficient ainsi des mesures de réduction d'impact identifiées dès les premières étapes du développement des projets grâce aux études environnementales conduites. Les équipes de développement portent ainsi une attention particulière au choix des terrains ainsi qu'à

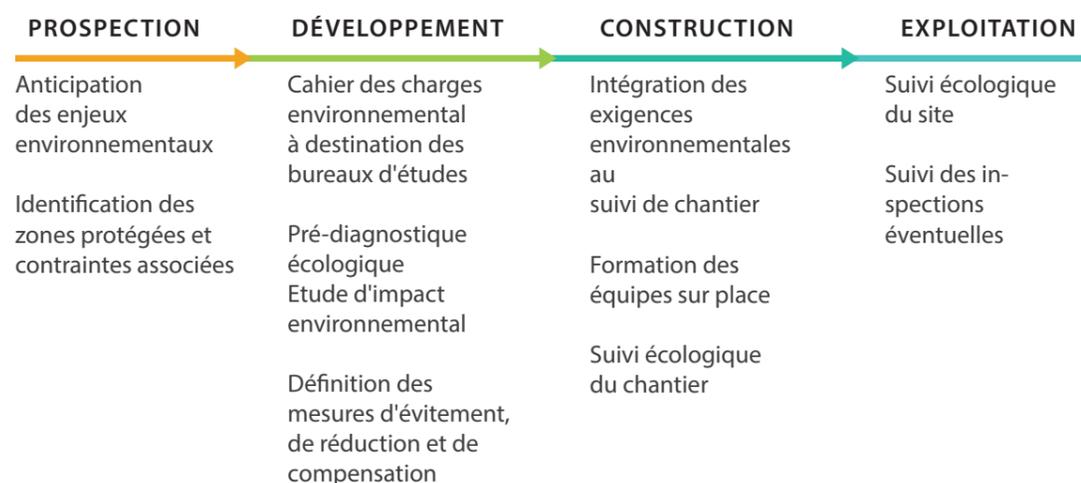
l'empreinte carbone des projets. La maîtrise technique et l'expérience multi-énergies du Groupe lui permettent d'optimiser les surfaces exploitées et les installations existantes, comme à Kourou (Guyane française) et Oiapoque (Brésil) où les centrales en exploitation associent plusieurs sources d'énergies renouvelables.

Dès la phase de développement, les coûts des plans de gestion environnementale sont intégrés aux budgets et directement intégrés aux modèles d'affaires de chaque projet. En France, la réglementation ICPE (Installation Classée pour la Protection de l'Environnement) impose la constitution de garanties financières à hauteur de 50 milliers d'euros par éolienne et de 30 milliers d'euros par mégawatt installé pour certaines centrales solaires. A la date du présent rapport, et à la suite notamment de l'application de la réglementation ICPE, les coûts résultant de la remise en état et de démantèlement des sites éoliens et solaires font l'objet d'une provision dans les comptes au 31/12/2018 de 1 291 milliers d'euros. Cette provision est intégrée dans le coût global des projets visés. Il est néanmoins à noter qu'au regard des éléments connus et des travaux effectués par le Groupe, ce dernier estime que le coût de remise en état et de démantèlement des centrales solaires actuellement exploitées pourrait être couvert par le seul produit de la vente des équipements.

## Suivi environnemental

Le département « Environnement » comprend les personnes en charge du suivi des sujets environnementaux (études d'impact, conformité) ; elles sont intégrées aux équipes de développement locales. Au 31 décembre 2018, trois personnes au Brésil et une personne en France sont ainsi dédiées au suivi environnemental des projets de Votalia. Dans les nouveaux pays, les équipes de développement international sont assistées par des bureaux d'études spécialisés.

Coordonnées par les responsables environnementaux, les équipes de développement, construction et exploitation sont directement associées à la gestion environnementale des centrales :



- Dans le cadre de la prospection de projets, les équipes de Votalia veillent à sélectionner, au moyen d'outils internes, les terrains les moins exposés aux risques environnementaux et les moins susceptibles d'être négativement impactés par le projet. En France, les appels d'offres de la Commission de régulation de l'Energie (CRE) appliquent un bonus aux participants revalorisant des terrains, comme Votalia a pu le faire pour ses projets lauréats.
- Lors de la phase de développement, les équipes recourent à des bureaux d'étude pour effectuer les études d'impact environnemental. Ces bureaux sont généralement situés dans la région d'accueil du projet et doivent répondre au cahier des charges établi par Votalia. Selon les exigences de la réglementation locale ils y effectuent une analyse du milieu naturel et établissent un rapport comprenant des mesures à mettre en place afin de limiter l'impact du projet sur les milieux. Ils définissent également des mesures de gestion et de suivi environnemental pour la totalité de la durée du projet. La préparation de programmes de suivi de protection de la biodiversité et/ou des espèces protégées et de concertation est donc intégrée à cette étape en amont. Chaque fois que cela est possible, Votalia intègre également les considérations environnementales à la conception de la centrale et le protocole appliqué sur les chantiers de construction du Groupe comprend un volet environnemental ;
- En phase de construction, les équipes Santé et Sécurité sont responsables du suivi environnemental du chantier. Votalia recourant à des sous-traitants pour certaines opérations de construction (génie civil, génie électrique, montage des éoliennes, par exemple), ces équipes veillent au respect des normes et standards imposés par le Groupe à ses prestataires ;
- Une fois le projet mis en service, les équipes Environnement reprennent le suivi du projet pour la durée de la phase d'exploitation.



PAGAP - France

Ces dispositions sont également incluses pour les centrales développées et/ou vendues aux clients du Groupe. Votalia propose à ses clients d'assurer le suivi de ces points pour eux.

## Prévention des pollutions

L'activité de Voltaia ne génère pas de déchets significatifs ni dangereux. Toutefois, le Groupe est soucieux de la bonne gestion des déchets sur l'ensemble de ses sites en construction et en exploitation, et a mis en place en 2018 des procédures encadrant systématiquement la gestion des déchets.



**our site . our decision - STOP! plastic**  
موقعنا . قرارنا - توقف عن استخدام البلاستيك

**YOU CAN HELP**  
يمكنك المساعدة

Just in case you can come to find plastic waste on our site (or other small wastes), take a bag on the tour.  
خلال الجولة بالموقع يمكنك العثور على النفايات البلاستيكية (أو غيرها من النفايات الصغيرة) ، خذ حقيبةك أثناء الجولة.

**3 steps | خطوات 3**

- Before starting the site visit, grab the bag.  
قبل بدء الجولة بالموقع ، احمل الحقيبة
- while visiting the site, take as much waste as you can.  
أثناء زيارتك للموقع ، خذ قدر أكبر من النفايات قدر الإمكان ،
- when finish the visit, dump the waste into the bin.  
عند الانتهاء من الزيارة ، قم بتدريج النفايات في سلة المهملات

En 2018, Voltaia s'est engagé à réduire au maximum son utilisation de plastique sur l'intégralité de ses sites, bureaux inclus. En plus des campagnes de sensibilisation menées par les équipes HSE et RSE, de nombreuses actions ont été mises en place. Sur les chantiers par exemple, des fontaines à eau sont désormais installées afin de remplacer les bouteilles d'eau individuelles et les sous-traitants sont directement intéressés à la réduction de l'usage de plastique. Pour le chantier de construction de la centrale Rà Solar en Egypte, les équipes ramassent systématiquement tout déchet arrivant sur site. L'inauguration de la centrale solaire de PAGAP (5 MW) en France a été la première inauguration éco-responsable de l'entreprise, soulignant la démarche zéro plastique et zéro déchet des équipes.

Afin d'intégrer au mieux l'économie circulaire à l'ensemble des activités du Groupe, un tri systématique des déchets et une valorisation de ceux-ci par un prestataire externe ont été mis en place dans les pays bénéficiant des infrastructures disponibles. Dans la même perspective, pour l'entretien des terrains de ses centrales solaires, Voltaia passe des accords avec des bergers locaux afin que leurs troupeaux contribuent à l'entretien des sites.

## Nuisances sonores

La nuisance la plus fréquemment évoquée par les riverains concerne l'impact sonore des centrales éoliennes. Soucieux de la bonne intégration de ses centrales dans leur environnement local, le Groupe porte ainsi une attention particulière aux éventuelles nuisances sonores de ses fermes éoliennes.

En France, Voltaia respecte les différentes réglementations visant à lutter contre les nuisances sonores et pollutions de toutes natures susceptibles de troubler la vie quotidienne des riverains ou des populations locales (i.e. permis de construire, réglementation ICPE). Les réglementations en vigueur concernent principalement les nouveaux parcs éoliens. Ces derniers doivent notamment être situés à une distance minimale des habitations, en plus de respecter un certain nombre de normes phoniques. Par conséquent, dès la phase de conception de ses parcs éoliens, Voltaia définit des périmètres de protection et réalise des études acoustiques afin de déterminer les mesures à mettre en place pour minimiser les pollutions sonores, comme ce fut le cas pour le parc éolien de Molinons. Lors de la mise en exploitation de ses nouveaux parcs, la Société effectue également des mesures de conformité qu'elle remet aux services de l'Etat. En outre, pour les parcs de Voltaia mis en activité avant l'entrée en vigueur des nouvelles réglementations, Voltaia avait anticipé les nouvelles normes ICPE NFS 31-114. Les mesures d'urgence sonores alors réalisées ont confirmé que les parcs éoliens du Groupe respectaient déjà les nouvelles limites acoustiques, incluant les bruits de voisinage en plus des normes ICPE existantes.

Au Brésil, la démarche du Groupe est similaire à celle appliquée en France. Les parcs éoliens se situent dans des zones peu peuplées et à un minimum de 500 mètres des habitations selon les bonnes pratiques. Les études préalables réalisées par Voltaia pour la construction de ses parcs éoliens au Brésil intègrent un périmètre de protection et des mesures acoustiques avant et après l'implantation pour vérifier l'absence d'impact significatif.

## Rejets atmosphériques

L'ensemble des rejets dans l'air, l'eau et le sol est suivi par les techniciens de Voltaia en charge de l'exploitation des centrales et par les administrations compétentes. Ce suivi permet d'anticiper les risques et de prendre toutes les dispositions nécessaires afin d'éviter ou de minimiser les pollutions accidentelles durant les opérations de maintenance.

Avec une puissance installée de moins de 10 MW thermiques, la centrale biomasse de Voltaia à Kourou en Guyane française n'est pas soumise à l'obligation de procéder à des analyses annuelles de rejets atmosphériques imposée par la loi française. Les contrôles et examens détaillés sont réalisés sur demande des DREAL. En 2018, les administrations compétentes n'ont pas effectué de tests de contrôle. Cependant, Voltaia a équipé sa centrale biomasse de capteurs suivant la combustion et les rejets en permanence afin d'optimiser sa production. Afin de limiter les pollutions issues de la centrale, l'eau utilisée est traitée dans un séparateur d'hydrocarbure avant d'être envoyée au réseau d'assainissement de la collectivité. Les cendres produites sont ensuite évacuées par un prestataire externe ou stockées sur place afin d'être réutilisées à des fins agricoles.

## Un usage raisonné des ressources et milieux à notre disposition

Son fort engagement en faveur de la protection de l'environnement amène Voltaia à adopter les pratiques les plus vertueuses possibles dans la conduite de ses activités. Les équipes déploient toute leur ingéniosité à trouver les meilleures solutions pour minimiser et optimiser leur utilisation des ressources naturelles sur site.

Le Groupe s'attache ainsi non seulement à ce que ses activités soient conformes aux réglementations environnementales en vigueur, mais aussi à solliciter les compétences techniques de ses collaborateurs pour améliorer ses dispositifs de réduction d'impact. Cette démarche vertueuse pour l'environnement est également créatrice de valeur en permettant à Voltaia d'exploiter au mieux les ressources disponibles et de limiter son propre impact sur l'environnement local.

C'est dans cette perspective que la démarche de suivi de la performance environnementale a été renforcée en 2018 en France, Portugal, Brésil et Grèce (soit 77% de ses collaborateurs et 98% de sa capacité installée).

La première étape consiste en une collecte d'informations concernant les indicateurs suivants :

- 1 consommations de matières premières (eau, électricité, carburants);
- 2 génération de déchets;
- 3 recyclage de déchets.

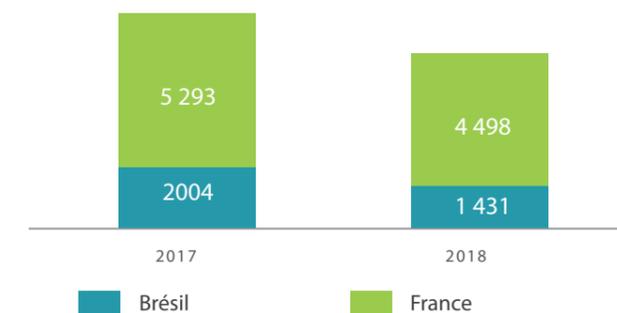
Cette démarche inclut l'ensemble des sites de Voltaia (chantiers de construction, sites en exploitation et bureaux) et vise à évaluer la consommation de matières premières, les émissions de gaz à effet de serre associées ainsi que l'effort de recyclage.

### Consommations de matières premières

#### Consommations d'eau issues des activités de Voltaia en France et au Brésil

En 2018, la consommation d'eau des centrales de Voltaia en France et au Brésil était de 5 929 m<sup>3</sup>. Ce chiffre correspond à la quantité d'eau utilisée sur le site de Kourou ainsi que sur l'ensemble des parcs éoliens brésiliens en exploitation. Les consommations ont diminué de 19% principalement en raison du moindre volume de constructions au Brésil en 2018.

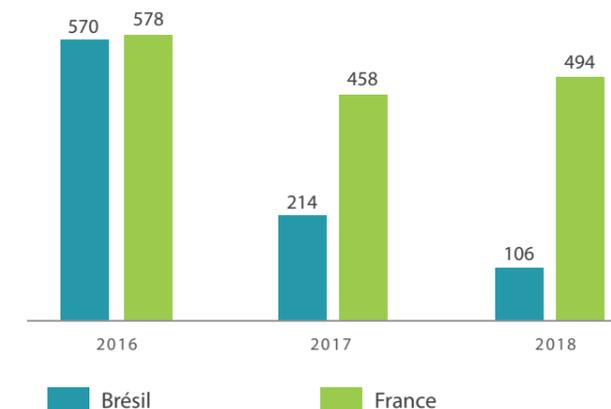
Evolution des consommations d'eau issues des activités de Voltaia en France et au Brésil (en m<sup>3</sup>)



#### Consommations d'électricité issues des activités de Voltaia en France et au Brésil

Dans le cadre de ses activités, Voltaia consomme l'électricité produite par ses propres centrales pour le fonctionnement des installations de supervision. C'est lorsque les centrales sont à l'arrêt (pour des raisons de maintenance par exemple), ou pour les besoins des chantiers de construction que le Groupe consomme de l'électricité provenant du réseau national. Cette démarche réduit significativement sa consommation d'électricité ainsi que les coûts associés.

Evolution des consommations d'électricité issues des activités de Voltaia en France et au Brésil (en MWh)



Le volume des consommations d'électricité varie en fonction des activités de construction de Voltaia. Chaque chantier nécessite de l'électricité pour le fonctionnement des machines ainsi que pour les infrastructures accueillant les équipes, et l'approvisionnement dépend des conditions locales (accès au réseau, générateurs, panneaux solaires.). La consommation d'électricité en France et au Brésil a diminué de 11% en 2018 principalement en raison d'un volume réduit d'activités de constructions au Brésil, tandis que la première année d'exploitation de nouvelles centrales en France a entraîné une légère augmentation (+8%) des consommations d'électricité.

Chaque fois que cela est possible, les équipes de Voltaia favorisent le recours aux énergies renouvelables afin de minimiser leur consommation d'énergie conventionnelle. Afin de limiter davantage le recours au combustible fossile sur le site d'Oiapoque, les équipes ont complété l'installation hybride avec 4 MW de panneaux solaires en 2017. Cette initiative augmentera à terme le pourcentage d'électricité propre produite par la centrale : 90% au lieu de 85% grâce à l'installation initiale, en plus de présenter un intérêt économique pour le Groupe.

### Consommations de bois



Kourou - Guyane Française

Les consommations de matières premières industrielles ne concernent que la centrale biomasse de Kourou et la centrale hybride d'Oiapoque. Les déchets de bois (sciure, palettes) constituent la principale matière première utilisée ; en 2018, le Groupe a valorisé 28,6 tonnes de déchets de bois pour le fonctionnement de sa centrale

biomasse guyanaise. En complément du contrôle continu de l'hydrométrie et de la combustion, les opérations de maintenance annuelles sont également l'occasion d'encore améliorer le fonctionnement des centrales afin d'optimiser et de maîtriser les consommations de déchets de bois.

### Consommations de combustibles



Oiapoque - Brésil

Les consommations de diesel sur le site d'Oiapoque ont diminué de 10% en 2018 grâce à la mise en service de la centrale solaire à la fin de l'année 2017. Pour mémoire, la centrale d'Oiapoque a remporté un contrat de vente d'électricité en 2015 en étant

le seul projet hybride proposé pour l'approvisionnement de la ville, précédemment alimenté à 100% par des générateurs thermiques.

## Utilisation des sols

Voltaia porte une attention toute particulière aux terrains sélectionnés. Afin d'optimiser l'utilisation des sols et de minimiser son empreinte, elle s'assure de sélectionner des équipements présentant un bon rendement surfacique et de définir des structures supports permettant de limiter la surface utilisée pour un projet de centrale.

Le Groupe privilégie lorsque cela est possible de revaloriser d'anciennes carrières ou usines et intègre autant que possible le relief naturel et les infrastructures existantes à ses projets. Dans le cadre de ses études d'implantation de panneaux solaires, Voltaia veille à réduire au maximum l'utilisation des surfaces foncières nécessaires. A ce titre, les équipes de développement de Voltaia France ont initié en 2018 un partenariat avec le Laboratoire d'Initiatives Foncières et Territoriales Innovantes (LIFTI) afin de participer à la valorisation des terrains, et particulièrement des friches, en France. Le LIFTI a pour objectif de soutenir la mise en place d'un centre de ressources sur le recyclage des friches en aidant les acteurs publics et privés à développer leur savoir-faire en la matière. Voltaia est membre de plusieurs groupes de travail, dont le groupe dédié à la biodiversité. Le Groupe participe également au développement de solutions innovantes favorisant la co-utilisation des sols : au mois de février 2018, Voltaia été sélectionné pour l'installation d'un projet agrivoltaïque de 3 MW dans le cadre du premier appel d'offres solaire sur les technologies innovantes. En associant production agricole et production d'électricité, le projet de Saint Etienne du Grès favorisera ainsi un double usage du foncier tout en optimisant la production agricole.

Au Brésil, toute infrastructure de production d'énergie éolienne, solaire ou petite hydraulique est

soumise à deux contraintes : d'une part, les réserves légales d'espaces vierges à préserver (entre 30% et 90% des terrains selon les Etats et les propriétaires), et d'autre part, les Aires de Protection Permanente (APP), qui obligent à respecter une distance entre le site et une zone à préserver. En outre, conformément aux exigences locales brésiliennes, le Groupe veille à limiter le défrichage des terrains utilisés et replante des végétaux de l'éco-système local afin de compenser les zones défrichées uniquement pour les besoins de la construction. En cas de défrichage définitif du terrain, le Groupe replante sur une autre zone afin de compenser le défrichage de végétaux sur le site du projet.

Dans le cadre de l'exploitation-maintenance des centrales solaires, Voltaia propose chaque fois que cela est possible à des bergers d'amener leurs troupeaux paître sur les sites des centrales. C'est notamment le cas au Portugal, au Royaume-Uni ainsi qu'en France où 77 MW de centrales solaires représentant une surface de 177 hectares sont concernés par ces solutions d'éco entretien. Ainsi, les surfaces mobilisées pour le projet bénéficient également à l'élevage local.



MNovo - Portugal

## Protection de la biodiversité

Les activités de Voltaia s'opèrent sur des cycles longs et impactent directement les milieux naturels. Afin d'assurer leur préservation, le Groupe applique avec vigilance et dès la phase de conception des projets les procédures réglementaires et/ou recommandées par les standards internationaux applicables requérant la prise en compte de la biodiversité. Des études spécifiques sur les milieux naturels sont donc réalisées afin de valider les projets, telles que :

- Les études faune-flore ;
- Les études avifaune ;
- Les études chiroptère ;
- Les études herpéto-batracho ;
- Les études de l'entomofaune.

Grâce à ces études effectuées en amont, Voltaia applique les principes de la doctrine « éviter, réduire, compenser » (ERC). Les mesures d'évitement et de réduction des impacts sur les milieux naturels ainsi que les mesures de compensation des effets résiduels sont donc réfléchies et mises en oeuvre en partenariat avec les parties prenantes les plus pertinentes, en fonction notamment du projet, du site, des espèces et des écosystèmes concernés.

Les mesures compensatoires décidées dans le cadre de la doctrine ERC sont mises en oeuvre pendant les phases de construction et d'exploitation des projets de Voltaia. Elles peuvent prendre diverses formes, incluant :

- L'interdiction pour les engins de chantier de circuler au sein de certaines zones protégées ;
- Le balisage et la protection mécanique de certaines espèces sensibles ;
- Des périodes d'interdiction de chantier pour le respect des périodes de nidification et/ou **reproduction** ;
- La replantation de haies pour créer des corridors écologiques ;
- La pose de clôtures perméables pour les espèces à faible capacité de dispersion ;
- La création de jachères pour ouvrir des milieux de chasse favorables aux espèces ;
- Le suivi scientifique d'habitats ou d'espèces protégés.

Les mesures de protection de la biodiversité font l'objet d'un suivi régulier de la part des administrations compétentes. En 2018, les équipes de développement France ont recruté une personne entièrement dédiée au suivi environnemental des projets, de la phase de développement à leur exploitation. Rattachée au directeur France, cette fonction vise à assurer la cohérence des actions de préservation de l'environnement menées par les équipes, et ce tout au long de la durée de vie de la centrale.

### Un protocole d'arrêt des turbines favorisant la migration des grues cendrées en France métropolitaine

Classé installation à faible impact environnemental, le parc éolien de Molinons (10 MW) en France bénéficie d'un protocole strict de suivi des oiseaux et des chiroptères, ainsi que d'un programme d'arrêt des turbines élaboré en partenariat avec la Ligue de Protection des Oiseaux de l'Yonne (LPO), la fédération Française de l'Eolien (FEE) et la DREAL.

Destiné à ne pas gêner les migrations de grues cendrées, ce programme prévoit que Voltaia suspende l'activité des éoliennes sur la base du bulletin d'information de la LPO. Cette démarche a vocation à être appliquée sur les autres sites de Voltaia qui pourraient être concernés par ce couloir migratoire.



Molinons - France

## Changement climatique

### Gestion du risque climatique

Le changement climatique représente à la fois un risque et une opportunité pour l'activité de Voltaia. Tout en apportant une solution à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, les activités du Groupe sont susceptibles d'être affectées significativement par les éventuels effets physiques du changement climatique. Ces effets sont généralement imprévisibles et pourraient avoir des conséquences défavorables sur la condition financière du Groupe, ses résultats opérationnels, ses flux de trésorerie ou ses installations. A ce titre, Voltaia poursuit sa stratégie de diversification géographique mais reste aujourd'hui encore fortement dépendant de sa production d'électricité

éolienne au Brésil. Un événement climatique sur cette zone pourrait avoir des conséquences défavorables sur la condition financière du Groupe.

L'adaptation, via l'anticipation des impacts négatifs du changement climatique (tels que des inondations, glissements de terrain, fortes variations de températures, tempêtes, etc) est clé pour rendre les infrastructures de production d'électricité plus résilientes. Pour faire face aux risques physiques associés aux bouleversements climatiques, Voltaia s'assure que les équipements installés résistent à de fortes variations de températures ou de fortes vitesses de vent.

### Notre contribution à la réduction des émissions de gaz à effet de serre

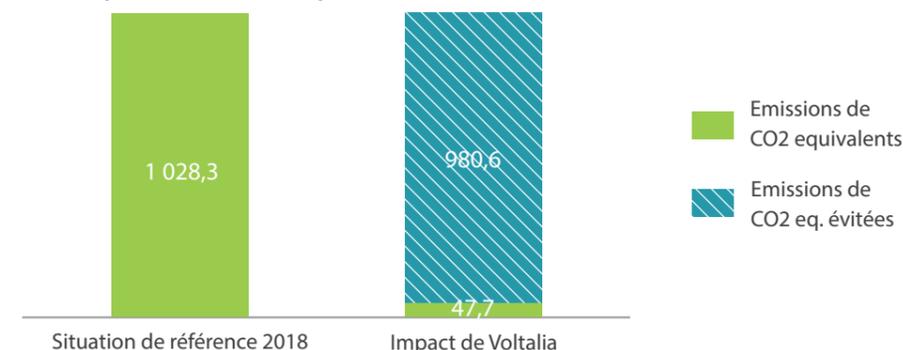
La production d'électricité renouvelable de Voltaia participe à l'effort mondial de lutte contre le changement climatique puisqu'elle contribue à atteindre les objectifs de neutralité carbone fixés par l'Accord de Paris en 2015. Réduisant l'utilisation de ressources fossiles (charbon, gaz, fioul) dans le monde, nos centrales évitent des émissions de gaz à effet de serre à l'échelle mondiale, contribuant à l'objectif d'équilibre entre émissions anthropiques et émissions absorbées par les puits de carbone. L'exploitation des centrales biomasse et de centrales hybrides associant combustible

fossile et énergie renouvelable est susceptible d'avoir un impact sur le climat en raison des rejets atmosphériques issus de la combustion des matières premières utilisées (déchets de bois ou diesel, par exemple). Seules la centrale biomasse de Kourou en Guyane (1,7 MW) et l'unité thermique de la centrale hybride d'Oiapoque (12 MW) au Brésil émettent des gaz à effet de serre dans le cadre de la production d'électricité. Au 31 décembre 2018, ces centrales représentaient respectivement 0,3% et 2,3% de la capacité installée du Groupe

En 2018, l'ensemble des centrales de Voltaia dans le monde ont permis d'éviter 981 kilotonnes d'équivalents CO<sub>2</sub>, représentant 95% du dioxyde de carbone qui aurait été rejeté dans l'atmosphère si la capacité installée du Groupe reflétait le mix énergétique actuel de ses pays d'implantation.

La diminution de 5,6% des émissions évitées par rapport à 2017 s'explique principalement par la baisse de production des centrales enregistrée au Brésil, dont l'impact sur les émissions évitées de Voltaia n'a pas pu être compensé par l'augmentation de la production en France métropolitaine et en Guyane Française.

#### Emissions de CO<sub>2</sub> équivalent de évitées par Voltaia en 2018 (en kilotonnes)

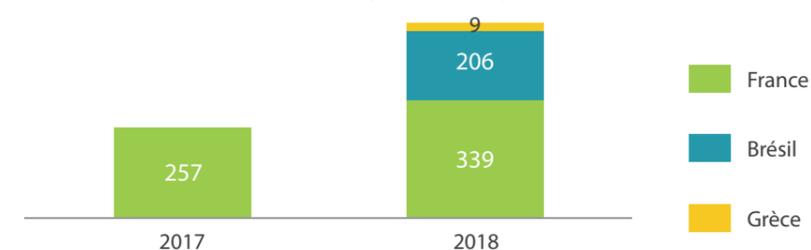


Note: la situation de référence considère les émissions de CO<sub>2</sub> qui auraient été émises si la capacité de production installée reflétait le mix énergétique du pays concerné.

Enfin, compte tenu de la répartition de ses équipes à travers le monde, les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux déplacements effectués en avion constituent le principal poste d'émissions de dioxyde de carbone.

En 2018, Voltaia a étendu le périmètre de suivi des émissions de dioxyde de carbone issues des déplacements de ses collaborateurs au Brésil ainsi qu'à la Grèce. Cette extension du périmètre explique le doublement des émissions, qui atteignent 553 tonnes de CO<sub>2</sub>, contre 257 tonnes de CO<sub>2</sub> en 2017. A périmètre constant, ces émissions progressent de 31,6%, principalement en raison de l'internationalisation des activités de l'entreprise et des nombreux déplacements en avions induits par les équipes basées à Paris (construction, développement international, entre autres).

#### Evolution des émissions de CO<sub>2</sub> issues des déplacements professionnels 2017-2018 (tCO<sub>2</sub>)



Pour diminuer ce chiffre, Voltaia a mis en place un système de visio-conférence qui a déjà permis de limiter les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux déplacements de ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle.

# 02

## En favorisant le développement local

Partout où il est présent, le Groupe s'engage fortement pour construire des relations durables avec ses partenaires de la société civile. En ce sens, le Groupe mène de nombreuses actions de dialogue avec les acteurs concernés, de sensibilisation au développement durable et apporte son soutien à des initiatives socioéconomiques variées.

### Notre impact local

#### Contribution au développement économique local

Compte tenu de la nature de ses activités, Voltalia joue un rôle moteur dans l'approvisionnement énergétique des territoires dans lesquels il est implanté, participant ainsi à leur développement économique et leur permettant d'atteindre leurs objectifs environnementaux.

Si en Europe Voltalia répond à la demande croissante de capacité de production renouvelable en complément ou en remplacement des capacités existantes, les projets du Groupe en Afrique et en Amérique latine contribuent directement aux besoins en électricité requis pour le développement économique des pays. Ainsi, la centrale solaire de Râ Solar (32 MW) dont la construction a débuté en 2018 contribuera

non seulement à améliorer l'accès à une électricité fiable mais aussi à l'atteinte des objectifs de capacité renouvelable que s'est fixé le gouvernement égyptien dans le cadre de l'Accord de Paris en 2015. Au Kenya, la centrale solaire de Kopere (50 MW), contribuera significativement à améliorer l'approvisionnement électrique du pays : une fois en exploitation, la production de la centrale devrait représenter 1% de la consommation actuelle du réseau. Par ailleurs, le projet sera implanté dans une région où l'approvisionnement en énergie est particulièrement faible et où l'opérateur du réseau kenyan a dû importer de l'électricité d'Ouganda à un prix très élevé ces dernières années.

### La centrale de Kopere au Kenya

Avec un taux de croissance de son PIB de 5 à 7% attendu au cours des cinq prochaines années, le Kenya est confronté à une demande d'électricité croissante. Le pays a pour ambition de faire passer son taux d'électrification de 55% actuellement à 65% en 2022, et ainsi connecter des millions d'habitants au réseau électrique. Cela permettra également de soutenir les besoins en électricité des secteurs industriels en expansion et prioritaires, comme le secteur manufacturier. Ce dynamisme économique, associé à la volonté affichée de réduire sa dépendance aux importations d'énergie, crée un fort besoin de nouvelles capacités de production électrique alternatives pour le pays, ouvrant ainsi la voie à des projets tels que celui de la centrale solaire de Kopere.

La centrale solaire de Kopere Solar permettra de fournir une énergie plus propre et moins chère tout en améliorant la fiabilité de l'approvisionnement dans une région où la demande en électricité inclut des acteurs de l'industrie agroalimentaire comme à Eldoret (fermes laitières, usines de produits laitiers) ou les plantations de thé des collines de Nandi. Kopere Solar est l'un des premiers projets solaires à grande échelle connectés au réseau dans la région. Il constitue un exemple des bénéfices apportés par l'énergie solaire en tant que solution propre, fiable et économique pour améliorer l'accès à l'électricité dans l'ouest du Kenya et le comté de Nandi.



Oiapoque - Brésil

En phase de développement de ses projets, Voltaia travaille en partenariat avec des bureaux d'études, des architectes et des experts de l'environnement local. Sur chacun de ses sites de construction, Voltaia privilégie à compétence équivalente les fournisseurs et prestataires locaux. Enfin, pour assurer l'entretien, la maintenance et l'exploitation de ses parcs éoliens et solaires, Voltaia privilégie l'embauche de personnes originaires des régions environnantes. Auxquelles il procure une formation élaborée en interne.

Au Brésil, la main d'oeuvre locale embauchée sur les chantiers de construction bénéficie de formations techniques relatives à la manipulation d'équipements électriques, la sécurité des installations électriques et le travail en hauteur. Dans le cadre du cluster de Serra do Mel, pour la construction des centrales, la réglementation exige qu'au moins 30% de la main d'oeuvre doit être locale, dans la mesure des profils disponibles.

Voltaia transmet ainsi des consignes de recrutement aux entreprises de construction et de montage sélectionnées.

En Guyane française, où Voltaia est présent depuis 2005, le Groupe est particulièrement impliqué dans le développement de la filière économique biomasse. Les centrales biomasse permettent aux populations d'accéder à une énergie plus propre et moins chère que celle générée par les ressources fossiles traditionnellement utilisées. A ce titre, le projet de centrale biomasse de Cacao (Guyane française) permettra non seulement de réduire la dépendance du territoire à l'importation de carburants fossiles, mais contribuera à structurer la filière biomasse dans le pays. En effet, la création et la consolidation de plusieurs dizaines d'emplois pour la construction, l'exploitation et l'approvisionnement de la centrale participeront au développement économique de la région.

### Mesures fiscales

Dans le cadre de sa mission, le Groupe souhaite favoriser le développement local. Les impôts et taxes constituent à ce titre un vecteur de développement. C'est pourquoi Voltaia adopte une attitude professionnelle et éthique à l'égard de tous les impôts et taxes.

Ainsi, le Groupe respecte la réglementation en vigueur et acquitte ses impôts et taxes dans les pays où il exerce son activité, tout en bénéficiant des allègements et autres dispositions favorables mise en place par l'administration fiscale lorsque les conditions sont remplies.

Compte tenu de la diversité des pays où il est actif, et de l'ensemble de transactions donnant lieu à impôts et taxes, Voltaia:

- a mis en place des équipes formées dans les différents pays, accompagnées par des experts fiscalistes, sous la responsabilité de la Direction Financière ;
- s'assure que les modes de calculs sont maîtrisés, que ceux-ci sont correctement effectués, et que les déclarations et paiements sont réalisés dans les délais impartis ;
- a recours à des conseils extérieurs à réputation justifiée et de qualification adéquate lorsqu'une transaction fait appel à un nouveau traitement fiscal, ou en cas d'implantation dans un nouveau pays;
- analyse systématiquement les options et allègements fiscaux qui peuvent bénéficier au Groupe, dans le respect des législations en vigueur.

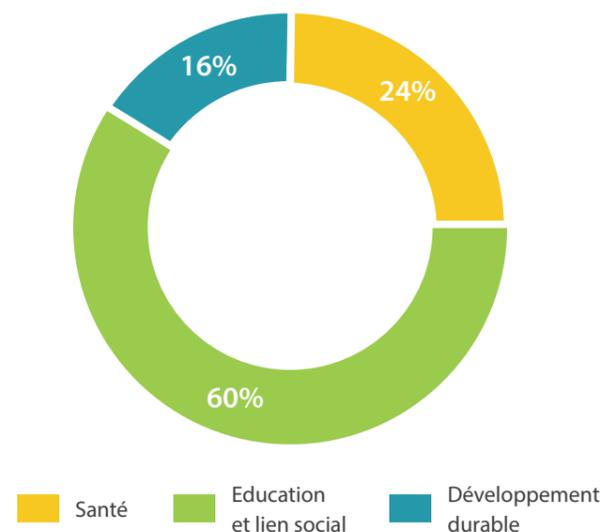
## Nos initiatives locales

Voltaia joue également un rôle déterminant dans le quotidien des populations environnantes en favorisant la création d'une économie locale pérenne, non seulement grâce aux activités générées par les chantiers de construction et par l'exploitation des centrales, mais également en développant un accès durable à une énergie propre. L'impact de Voltaia est d'autant plus fort au Brésil grâce aux projets socio-économiques associés.

Sa compétence dans le développement, la construction et l'exploitation de centrales en site isolé permet en outre à Voltaia de proposer un accès à l'électricité à des populations non-raccordées au réseau national. Ces dernières accèdent alors à une énergie plus propre et moins chère que celle générée par les ressources fossiles traditionnellement utilisées dans ces situations.

## Notre action au Brésil

Au Brésil, Voltaia a fait le choix d'avoir une équipe dédiée aux projets socio-économiques pour mettre en place les initiatives de développement local requises dans le cadre du financement obtenu auprès de la banque nationale de développement brésilienne (BNDES). Ces actions de développement socio-économique contribuent à établir des relations de confiance mutuelle durables entre le Groupe et les communautés locales jouxtant ses installations. Elles concernent la santé, l'éducation et le développement durable, rejoignant ainsi la mission de Voltaia : « améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local ». Au 31 décembre 2018 l'équipe socio-économique de Voltaia était en charge d'un portefeuille de 45 projets socio-économiques réparti comme suit :



A titre d'exemple, dans la région de Vamcruz, Voltaia a contribué au projet « Quintais Productivos » (« Parcelles Productives ») visant à installer chez les particuliers des systèmes de traitement des eaux usées permettant ensuite d'irriguer des cultures agricoles. L'installation de plus de soixante systèmes est prévue, ainsi que la formation des fermiers locaux et des cours d'éducation environnementales dans les écoles environnantes. En effet, comme pour chacun des projets auxquels elle contribue, l'entreprise veille à assurer la pérennité de ces derniers en dispensant des formations aux communautés locales et favorisant la création de filières économiques. C'est également dans cette optique que le Groupe contribue à la restructuration de la filière apicultrice dans le cadre du développement de la centrale éolienne de Vila Para.



Parcelles Productives - Brésil



La maison des anciens - Brésil

« La maison des anciens » est une résidence collective prenant en charge des personnes âgées en situation de précarité financière et /ou dont l'état de dépendance nécessite des soins de longue durée. L'infrastructure d'accueil initiale étant dans un état de vétusté avancé, Voltaia a participé à la rénovation et l'extension de la maison. Celle-ci peut désormais accueillir 40 personnes âgées. Le Groupe a également prévu de réaliser des dons de meubles et de matériels nécessaires pour améliorer les conditions de vie dans la maison.

Dans la région d'Areia Branca, dans l'Etat du Rio Grande do Norte, Voltaia et Obras Sociais Dom Bosco se sont associés pour promouvoir le projet « Start for the Future ». Ce projet a permis la mise en place d'un espace dédié à la formation professionnelle et l'insertion d'adolescents en situation de vulnérabilité sociale élevée. Grâce à des formations allant du traitement des aliments à l'installation de réfrigération ou la réparation d'ordinateur, cette initiative a permis de former 120 jeunes entre 16 et 24 ans. Les jeunes bénéficiant de ce programme ont également pu participer à des visites techniques des parcs éoliens de Voltaia.

## Nos parties prenantes

### Nouer des relations de long-terme avec nos principaux partenaires

Partout où Voltaia est présent, l'établissement de relations de confiance mutuelle durables avec ses parties prenantes est une priorité. Ces dernières occupent une place essentielle à chaque étape de la conception et du développement d'un projet. Les relations de confiance construites et entretenues par les équipes locales du Groupe favorisent d'une part l'acceptabilité des projets et réduisent d'autre part l'exposition de Voltaia aux risques opérationnels.

Les initiatives de dialogue engagées dans chacun des pays où il développe des projets de centrale de production d'électricité verte visent à écouter et comprendre les attentes des parties intéressées afin de proposer les

solutions les plus adaptées. Cette démarche permet une meilleure connaissance du projet et de ses enjeux par les acteurs concernés, et requiert un important travail d'information dès les premières phases de développement mais également durant les périodes de construction et d'exploitation.

En 2017, le Conseil d'administration de Voltaia a intégré dans son règlement intérieur la prise en compte des parties prenantes dans ses missions. En 2018, une première cartographie des parties prenantes du Groupe a été réalisée et validée en comité exécutif. Cette démarche sera poursuivie en 2019.

### Concertation avec les populations

En France, le dialogue avec les parties prenantes est mené par les équipes locales de Voltaia en charge d'assurer une communication optimale avec les riverains et les associations locales. A ce titre, l'organisation de permanences d'information permet aux riverains de faire part de toutes leurs interrogations relatives au projet. En 2018, les équipes de développement éolien ont organisé plusieurs réunions de présentation des projets et ateliers de concertation.

Elles ont également créé deux sites internet dédiés à deux projets afin de mettre les informations relatives aux projets à la disposition d'un maximum de parties prenantes du projet. Les riverains peuvent ainsi prendre connaissance de la documentation technique, connaître les noms des partenaires

associés au projet, mais aussi accéder au calendrier des réunions d'échanges organisées par Voltaia et contacter directement les équipes concernées pour leur soumettre des propositions.

Au Brésil, la concertation avec les populations voisines des centrales a été enrichie d'un outil de gestion des plaintes permettant d'enregistrer toute question ou doléance relative au projet et d'y répondre dans les meilleurs délais. Enfin, dans le cadre du développement de ses projets en Afrique, Voltaia a mené de nombreuses consultations avec les populations locales afin d'intégrer au projet leurs attentes et besoins (création d'emplois, contribution à des initiatives locales, formations, etc.)

### Contribution au développement des énergies renouvelables

Voltaia participe activement à la promotion des énergies renouvelables et est membre de plusieurs réseaux professionnels engagés en faveur du développement de la filière. Cela lui permet d'apporter son expertise et de travailler de concert avec les différents acteurs de la filière afin de pérenniser le développement de l'énergie solaire, en France puis à l'export. A ce titre, le Groupe est notamment actif au sein du «Syndicat des Energies Renouvelables » (SER),

du «Groupement français des professionnels du solaire photovoltaïque (SOLER)», du «Syndicat des professionnels de l'énergie solaire (ENERPLAN) », de « France Energie Eolienne (FEE) » et enfin du réseau « AMORCE », le réseau français d'information, de partage d'expériences et d'accompagnement des collectivités et autres acteurs locaux en matière de politiques.



Enfin, dans son souci de contribuer à l'éducation des jeunes générations aux enjeux du développement durable, Voltaia a organisé en 2018 sa première « journée du soleil », une journée pédagogique à destination des élèves de l'école de Montfuron, dans les

Alpes de Haute Provence. Les enfants ont ainsi pu visiter un site solaire, y observer et étudier la faune et la flore, et comprendre le fonctionnement d'une centrale solaire grâce aux équipes de développement.

## Sous-traitants et fournisseurs

Dans le cadre de ses activités de construction, Voltalia fait systématiquement appel à des sous-traitants pour diverses opérations : montage d'éoliennes, génie civil, génie électrique, etc. Voltalia peut également sous-traiter certaines opérations de maintenance ponctuelles pour ses centrales éoliennes lorsque les équipes ne possèdent pas la compétence requise.

### Prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans la politique d'achat

Voltalia s'efforce de mener ses activités de façon durable, éthique et responsable. A ce titre, le Groupe exige de ses sous-traitants et fournisseurs qu'ils appliquent les engagements de Voltalia dans le cadre de la réalisation de leur prestation. Le processus de préqualification et qualification des sous-traitants et fournisseurs comprend une évaluation de la performance santé et sécurité et environnementale des partenaires. Pour certains d'entre eux, Voltalia exige la réalisation de bilans carbone, en plus d'informations sur leur politique d'innovation et la performance des technologies qu'ils utilisent.

### Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale

Dès 2015, le Groupe a mis en place un règlement standard de procédures HSE à respecter sur l'ensemble des sites en construction et en exploitation. Le respect de ce règlement fait partie intégrante des nouveaux contrats signés entre le Groupe et ses fournisseurs et sous-traitants. Avant le démarrage de ses prestations, chaque sous-traitant reçoit une formation dédiée aux enjeux santé et sécurité et environnement spécifiques au site concerné.

Directement intéressés à la performance santé et sécurité des sites, les sous-traitants de Voltalia ont parmi leurs obligations contractuelles de rendre compte à l'entreprise des heures travaillées et des accidents. En complément, les équipes santé et sécurité de Voltalia effectuent régulièrement des visites de site (prévues et imprévues) afin de vérifier la performance du sous-traitant et la conformité du site. En cas de non-respect des obligations contractuelles relatives à la santé et la sécurité, Voltalia peut sanctionner le sous-traitant en excluant les individus concernés du site, voire en mettant un terme au contrat en cas de défaillance globale ou répétée. Le Groupe impose alors également des pénalités financières. Ces mesures sont appliquées sur tous les chantiers de construction du groupe.

Les sous-traitants sont également responsables de la bonne application des mesures environnementales propres à chaque chantier, ainsi que de la collecte et du suivi de leurs propres déchets. De ce fait, des clauses relatives à la gestion des déchets sont généralement incluses dans les contrats de construction et de maintenance. Tout manquement à cette obligation expose le contractant à des interdictions de site et/ou des pénalités financières.

## Engagements éthiques

**L'implication du Groupe et de tous ses collaborateurs dépasse les exigences réglementaires en termes de lutte contre la corruption. L'intégrité et la transparence ayant été identifiées comme deux valeurs pour lesquelles les salariés de Voltalia sont reconnus, leur éthique de travail contribue à faire du Groupe un partenaire de confiance.**

En diversifiant son empreinte internationale, Voltalia est exposé à plusieurs risques juridiques parmi lesquels la non-conformité aux législations locales et le risque de corruption dans un nombre croissant de pays, particulièrement dans les marchés émergents. Afin d'éviter toute action menant à une controverse nuisant à l'image du groupe et en conformité avec les évolutions législatives françaises, le Groupe s'est doté en 2018 d'un programme de conformité ayant pour objectif de prévenir les comportements qui, au sein du Groupe ou chez ses partenaires, volontairement ou involontairement, pourraient engager sa responsabilité, sa réputation, et mettre en danger ses activités.

Le dispositif éthique et conformité de Voltalia comprend :

- 1 Un code de conduite, intégrant une charte éthique, devant être signé par tous les collaborateurs ainsi que par les partenaires, clients, ou fournisseurs du Groupe ;
- 2 Un mécanisme d'alerte visant à signaler tout comportement inapproprié ;
- 3 Un programme de formations régulières.

L'équipe Conformité, directement rattachée au directeur général adjoint, a mis en place un programme de formation de l'ensemble des collaborateurs de Voltalia. Ces derniers sont formés par ordre d'exposition au risque de corruption. Pour formaliser et diffuser sa culture historique d'intégrité à travers l'ensemble de ses activités dans le monde, le Groupe s'est doté de procédures éthiques et de conformité uniformes au sein de toutes les fonctions et de toutes les zones géographiques. Au 31 décembre 2018, 24,5% des collaborateurs ont bénéficié des sessions de formation dédiées à ce nouveau dispositif éthique des affaires et conformité, initiées au mois de novembre .

### La procédure d'alerte de Voltalia

La procédure relative aux alertes professionnelles vise à établir un outil complémentaire aux modes normaux d'alerte sur les dysfonctionnements au sein de l'entreprise, permettant de signaler des comportements répréhensibles tels que définis ci-dessous et d'organiser le recueil et la vérification de ces signalements. Cette procédure, effective dès 2019, sera ouverte aux salariés et stagiaires de Voltalia ainsi qu'à ses sous-traitants et prestataires. Il doit s'agir de personnes physiques.

Tout salarié de Voltalia dispose ainsi de la faculté de transmettre une Alerte au Directeur Général Adjoint ou au Directeur Juridique Groupe, dès lors que cette Alerte a pour objet de signaler l'un des éléments suivants: un crime ou un délit, une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement, une conduite ou des situations contraires au Code de Conduite de Voltalia pour ce qui concerne la corruption et le trafic d'influence, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général. L'identité de l'émetteur de l'alerte est traitée de manière confidentielle et n'est pas communiquée à qui que ce soit (ni même à la personne visée) au sein de Voltalia sauf si la loi ou les dispositions réglementaires en disposent autrement.

# 03

## Nos équipes, notre source de réussite

La stratégie de l'entreprise est partagée à diverses occasions avec l'ensemble des collaborateurs. Ces moments d'échanges garantissent la cohésion des équipes autour de la mission et de la stratégie de Voltalia. Cet engagement est essentiel la performance du Groupe.

Compte tenu du développement de l'entreprise, la gestion des Ressources Humaines de Voltalia est un levier majeur du développement de ses activités et garantit la capacité de l'entreprise à atteindre ses objectifs. Le travail de l'équipe ressources humaines accompagne donc la croissance du volume des activités et veille à l'engagement des équipes.

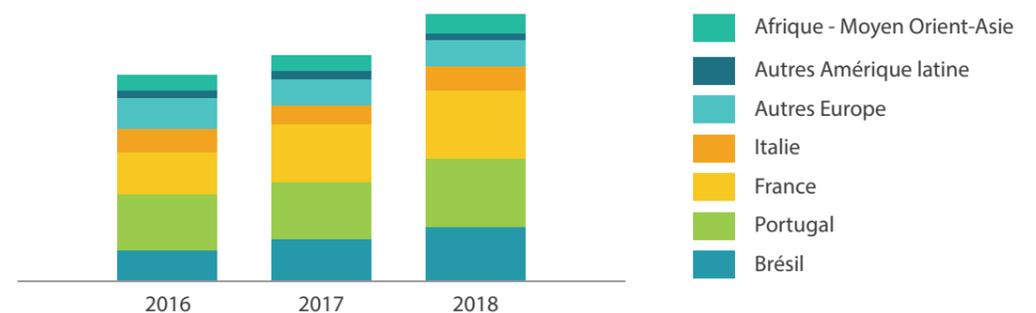
## Nos collaborateurs

Les effectifs indiqués dans la présente section prennent en compte le nombre de salariés en contrat à durée indéterminé (CDI) et ceux en contrat à durée déterminée (CDD) ainsi que les intérimaires. Ils excluent les salariés en CDD de remplacement, les contrats en Volontariat International en Entreprise (VIE), les apprentis, les contrats de professionnalisation et les stagiaires.

Présent au Portugal, en France, au Brésil,

en Italie et dans 15 autres pays (voir le détail des zones géographiques dans la note méthodologique), Voltalia employait 547 salariés au 31 décembre 2018. La progression de +18% des effectifs depuis le 31 décembre 2017 marque la poursuite des campagnes de recrutement ayant pour objectif de soutenir la forte croissance d'activité de Voltalia ainsi que la transformation du Groupe.

Evolution de la répartition géographique des effectifs de Voltalia (2016-2018)



Voltalia s'attache à assurer un cadre de travail stable à ses collaborateurs et privilégie le recours aux emplois fixes et de long terme en adéquation avec les évolutions de son activité. En 2018, 84% des effectifs de l'entreprise bénéficiaient d'un contrat de long terme (CDI ou équivalents) et 62% des nouveaux collaborateurs ont été embauchés dans ce cadre également.

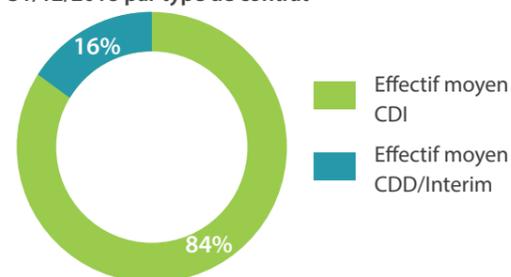
En 2018, les équipes de Voltalia ont accueilli 212 nouveaux collaborateurs dans 11 pays d'implantation. C'est sur cette richesse culturelle et cette variété d'expertises que s'appuie le Groupe pour proposer les meilleurs services et infrastructures de production d'électricité renouvelable.

Attirer les meilleurs talents est l'une des priorités de Voltalia, qui a renforcé son dispositif de recrutement en 2018. Le Groupe communique régulièrement sur les réseaux sociaux afin de mieux faire connaître ses activités et sa culture, et gagner ainsi en visibilité et en attractivité pour sa marque employeur.

Les offres d'emplois sont diffusées en interne pour promouvoir la mobilité des collaborateurs puis très largement publiées en externe sur les réseaux sociaux afin de les

rendre accessibles au plus grand nombre. L'intégration des nouveaux arrivants au sein de la Société est une étape clé leur permettant de comprendre les valeurs de l'entreprise, les priorités stratégiques de la Société et les méthodes de travail. A ce titre, l'équipe ressources humaines a mis en place un programme d'intégration (« onboarding ») sous la forme d'un module préparé par le manager et l'équipe RH afin de présenter Voltalia, chaque famille de métier ainsi que les priorités de l'entreprise telles que la santé et la sécurité, ou encore l'éthique des affaires. En plus de favoriser leur intégration, ce nouveau programme individuel permet aux nouveaux arrivants non seulement d'être opérationnels plus rapidement, mais de connaître les enjeux propres à chaque équipe, favorisant ainsi l'esprit d'équipe de Voltalia.

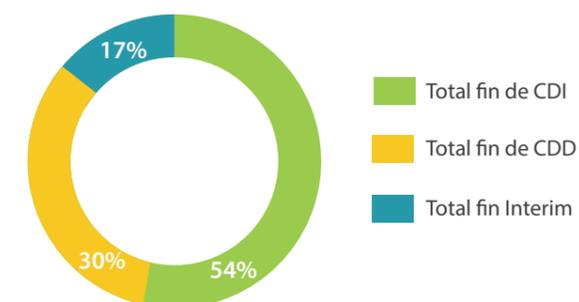
Répartition de l'effectif moyen au 31/12/2018 par type de contrat



	2018		2017	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
France	97	60	54	27
Brésil	27	6	28	9
Portugal	42	26	32	25
Italie	10	10	6	6
Autres Europe	18	12	13	20
Autres Am. Latine	2	1	6	6
Afrique-MO-Asie	16	14	16	4
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>129</b>	<b>155</b>	<b>97</b>

En 2018, 129 collaborateurs ont quitté le Groupe, dont 47% d'entre eux représentant des fins de contrats temporaires (CDD ou interim). Au 31 décembre 2018, le taux d'attrition des effectifs permanents de Voltalia était de 16,4%.

Répartition des sorties 2018 par type de contrat



## Diversité et égalité de traitement

A travers sa politique de recrutement et sa charte éthique, Voltalia s'attache à lutter contre toute forme de discrimination et voit la diversité comme une source de dynamisme et de créativité, autant d'atouts concurrentiels propices à son développement. Voltalia encourage la diversité et l'équité en matière d'emploi et de profession : elle offre des chances d'emploi égales sans aucune distinction (d'âge, de sexe, d'orientation sexuelle, de handicap, de race, de religion, de citoyenneté, de situation matrimoniale, de situation de famille, de pays d'origine ou d'autres facteurs).

### Diversité hommes-femmes

Au 31 décembre 2018, les effectifs de Voltalia étaient répartis comme suit :

Evolution de la répartition des effectifs par genre (2016-2018)

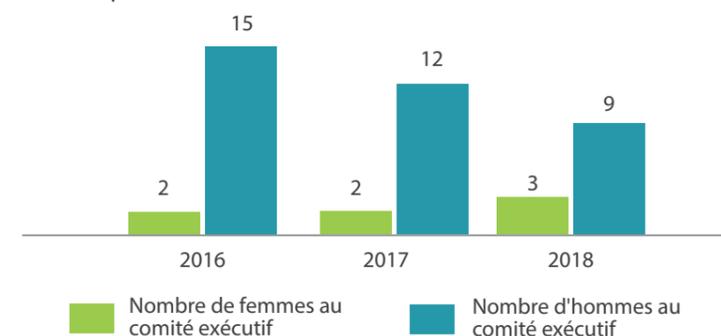


Convaincu que la mixité est un précieux vecteur de performance, Voltalia encourage la mixité des équipes. En 2018, Voltalia a ainsi vu le nombre de femmes au sein des effectifs augmenter de 31%, pour une progression de 13% du nombre d'hommes. Depuis 2016, le nombre de femmes présentes au sein de l'entreprise a augmenté de 59%. En 2018, le Groupe a recruté 88 femmes soit 41,5% des entrées.

La représentation des femmes est assurée à chaque niveau hiérarchique. Trois femmes sont actuellement membres du comité exécutif : Céline Blachère, en charge des ressources humaines et des fonctions supports, Marie de Lauzon secrétaire général, et Marie-Odile Lavenant directrice administration et finances de Voltalia.

	Femmes	%	Hommes	%	Total catégorie
Membres du comité exécutif	3	25	9	75	12
Cadres	65	29	163	71	228
Non-cadres	100	33	206	67	306
Total groupe	168	31	378	69	546

Evolution de la composition du comité exécutif de Voltalia



Cet encouragement à une égale représentation des femmes et des hommes est aligné avec la composition du Conseil d'administration de l'entreprise, auquel siègent 4 femmes et 3 hommes (voir section 4 du Document de référence).

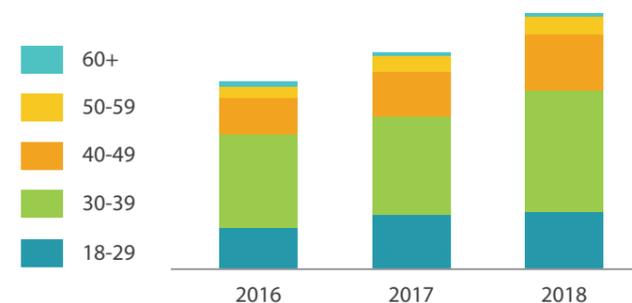
## Diversité générationnelle

Au 31 décembre 2018, l'âge moyen des collaborateurs de Voltaia est de 36,8 ans.

La pyramide des âges de Voltaia reste stable : la part des 30-39 ans reste la plus importante compte tenu des exigences d'expérience requise pour l'accompagnement de la croissance de l'entreprise. L'âge moyen des membres du Comex est de 49,5 ans.

La représentation majoritaire des 18-39 ans incite l'entreprise à intégrer les perspectives de développement professionnel mais aussi personnel dans sa politique de gestion des ressources humaines.

Evolution de la répartition des effectifs par âge (2016-2018)



## Mesures de lutte contre le handicap

En France, afin de compenser le faible nombre de candidats en situation de handicap postulant aux offres d'emploi du Groupe, Voltaia a choisi d'engager des actions de sous-traitance auprès des établissements des secteurs protégés et adaptés.

## Développement des compétences

La croissance rapide et la diversification des activités de Voltaia nécessitent de nombreuses compétences et il revient à l'entreprise de fédérer les collaborateurs autour de son projet. L'incapacité du Groupe à retenir les meilleurs collaborateurs et à fidéliser ses équipes entraînerait une perte de compétence et d'expertise susceptible de nuire à sa performance. Pour cela, la direction Ressources Humaines continue d'être enrichie de compétences adaptées aux enjeux sociaux du groupe (mobilité, recrutements) afin de professionnaliser le développement des carrières au sein de Voltaia.

Voltaia estime que le développement professionnel et personnel de chacun des collaborateurs constitue une condition indispensable à sa croissance. L'entretien annuel d'évaluation est aussi l'occasion pour chaque salarié de faire un bilan des formations à recevoir à la lumière de sa performance passée et des objectifs qui lui sont fixés. L'entretien de développement professionnel, complétant l'évaluation annuelle, a été introduit en 2015. Cette démarche correspond à l'ambition de Voltaia de favoriser les évolutions intra-groupe et permet aux Ressources Humaines de proposer aux collaborateurs des actions de formation adaptées à leur performance ainsi qu'à leurs aspirations professionnelles.

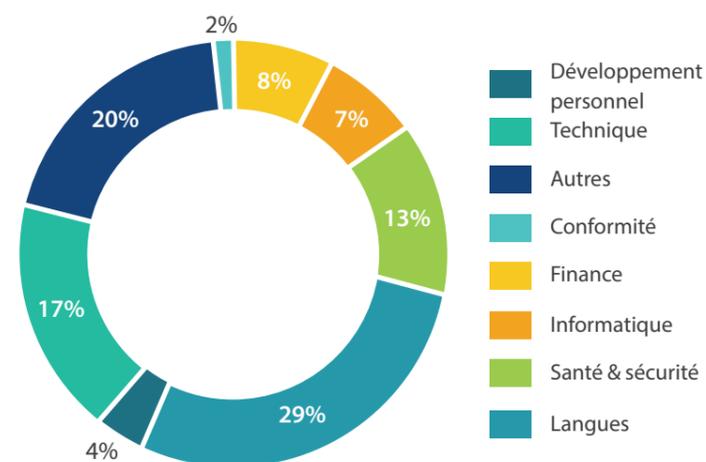
L'ampleur et la rapidité de la transformation du Groupe nécessitent également d'accompagner les managers et collaborateurs afin que l'évolution rapide de l'entreprise constitue une opportunité de développement pour tous. A ce titre, la direction des ressources humaine s'est fixée comme priorités en 2019 :

- 1 Poursuivre son engagement en faveur du développement des compétences et développer le partage d'expertise en interne ;
- 2 Favoriser la diversité tant en interne que dans le cadre des recrutements ;
- 3 Favoriser le bien-être au travail et les consultations participatives sur les sujets affectant le quotidien des collaborateurs.

## Attractivité et rétention des talents

Voltaia a pour objectif d'augmenter le nombre de personnes bénéficiant d'une formation afin de promouvoir le développement professionnel et personnel d'un plus grand nombre de salariés. Au 31 décembre 2018, 89,5% des salariés avaient reçu au moins une formation durant l'année contre 56% en 2017, soit une augmentation de +68% du nombre de personnes formées au sein de l'entreprise.

En 2018, 20 078 heures de formation ont été dispensées aux collaborateurs de Voltaia ; 84% ont été dispensées par des prestataires externes à l'entreprise. Le doublement des heures des formation en 2018 souligne l'engagement fort du Groupe à accompagner l'ensemble de ses collaborateurs dans la transformation de l'entreprise. A ce titre, les formations relatives à la maîtrise d'outils internes, classées dans la catégorie « IT.Tools et IT-Specific Software », constituent 5,1% du total des heures de formation. Les langues, la technique et la santé et la sécurité restent les domaines de formation prioritaires de Voltaia.



Voltaia a également poursuivi en 2018 son programme de formation dédié aux managers afin d'accompagner la montée en puissance des collaborateurs prenant pour la première fois des responsabilités managériales mais aussi de développer les bonnes pratiques de gestion d'équipes des managers existants.



En 2018, Voltaia s'est doté d'un outil de gestion des ressources humaines : iVolt. Cette solution digitale a pour objectif de faciliter les principaux processus RH : administration du personnel, évaluation des performances, formation, gestion des talents et recrutements. Conçu pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe, iVolt optimise le soutien apporté aux équipes et l'évolution des collaborateurs. L'intégralité des modules sera opérationnelle dans l'ensemble des pays en 2021.

Enfin, la mobilité constitue un axe majeur de la politique de ressources humaines de Voltaia. En 2018, 70 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité, dont 49 représentaient des promotions et 12 des mobilités transversales (nouveau poste dans un nouveau département). La part de l'effectif moyen ayant bénéficié d'une mobilité interne au cours de l'année était de 12% en 2018 (8% en 2017).

### Bien être

Pour Voltaia, le bien-être des collaborateurs est essentiel. En plus de son engagement à offrir un environnement de travail sans risque pour la santé et la sécurité de ses collaborateurs, le Groupe est conscient que sa mission et ses ambitions ne sauraient être accomplis sans les compétences et l'implication des équipes.

A ce titre, les équipes locales veillent à maintenir l'esprit d'équipe dans chaque pays au moyen d'activités et d'événements auxquels participent les collaborateurs. Grâce au déploiement de moyens informatiques permettant un travail collaboratif à distance, les équipes peuvent choisir de mettre en place de la flexibilité dans leurs façons de travailler, voire du télé travail selon la nature de leurs activités.

La croissance des effectifs de Voltaia a nécessité le déménagement des équipes du bureau de Paris en 2018.

Soucieuse du bien-être des collaborateurs concernés, l'équipe « Move » en charge du déménagement a défini un périmètre de recherche limitant à dix minutes supplémentaires l'impact éventuel sur le temps de trajet quotidien pour chaque salarié. Le comité hygiène, santé et sécurité au travail de la délégation unique du personnel ainsi que l'ensemble des collaborateurs présents au siège ont été consultés sur l'aménagement et la décoration des nouveaux locaux.

Plus spacieux et plus lumineux, les nouveaux bureaux de Voltaia à Paris favorisent le travail collaboratif et les échanges.

### Les nouveaux bureaux de Voltaia à Paris

Au mois de juillet 2018, les équipes de Voltaia Paris ont déménagé dans de nouveaux locaux spécialement conçus pour favoriser le travail collaboratif. Les équipes bénéficient désormais d'un environnement de travail flexible : les collaborateurs peuvent ainsi choisir d'occuper différents espaces de travail et différentes places selon les projets en cours. Les équipements informatiques et téléphoniques ont été adaptés à cette nouvelle configuration favorisant la flexibilité.

Les nouveaux bureaux comprennent également des espaces de convivialité proposant plusieurs activités : baby-foot, instruments de musique, salles de sieste mais aussi jeux de société. Une salle de sport est également à disposition des collaborateurs.



Voltaia siège - France

## Conditions de travail

Voltaia dénonce le travail forcé ou obligatoire et n'y a recours dans aucune de ses activités. Le Groupe refuse l'emploi d'enfants et n'y a recours dans aucune de ses activités.

### Organisation du temps de travail et dialogue social

#### Instances de dialogue social

Voltaia veille à entretenir des relations sociales respectueuses et constructives avec l'ensemble de ses collaborateurs. En plus de rassembler et mobiliser ses collaborateurs autour de sa mission, Voltaia a renforcé le dialogue social au sein de l'entreprise grâce au développement de l'équipe de ressources humaines. Voltaia SA dispose d'une Délégation Unique du Personnel (DUP) conformément aux obligations réglementaires prévues en France. Composée de huit sala-

riés issus des bureaux de Paris et d'Aixen-Provence, la DUP renforce la communication avec la direction et entre les équipes. La Délégation est élue pour deux ans et regroupe les délégués du personnel (DP), les membres du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les collaborateurs de Voltaia en Italie ont également un représentant en charge des questions de sécurité.

#### Accords collectifs

Seule Voltaia SA (plus de 50 salariés) est soumise à l'obligation de disposer d'instances représentatives. Il n'y a pas eu d'accord collectif signé. Les salariés cadres des sociétés françaises sont liés à la « Convention nationale de la métallurgie des cadres et ingénieurs », et les salariés non-cadres sont

rattachés à la « Convention Collective des Ouvriers Employés Techniciens Agents de Maîtrise de la Métallurgie » par région. Voltaia do Brasil (VDB) a renouvelé en 2018 l'accord collectif signé au mois de mars 2017 avec le syndicat professionnel brésilien de l'énergie.

#### Promotion et respect des droits de l'homme

##### Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective

Tel que mentionné à la section 3.5 de ce document, Voltaia s'efforce d'entretenir des relations sociales d'une manière respectueuse et constructive, au profit de ses collaborateurs.

##### A l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition effective du travail des enfants

Voltaia dénonce le travail forcé ou obligatoire et n'y a recours dans aucune de ses activités. Le Groupe refuse également l'emploi d'enfants et n'y a recours dans aucune de ses activités.

### Rémunérations

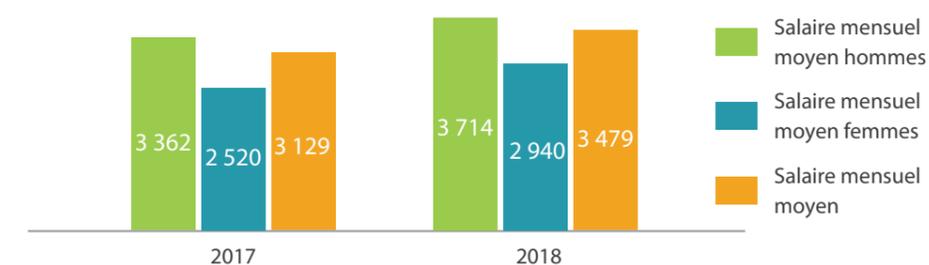
Le Groupe développe sa politique de rémunération en se fondant sur les conditions du marché local du travail, sur la cohérence interne et sur les législations applicables. Voltaia pratique ainsi une politique de rémunération cohérente avec les responsabilités et résultats individuels, avec la performance des équipes, ainsi qu'avec les résultats financiers du Groupe. L'ensemble des collaborateurs bénéficie d'une rémunération variable. Celle-ci est définie dans une politique groupe mise en place en 2018.

Les rémunérations variables sont fonction de l'atteinte d'objectifs Groupe (15%), d'équipe (30%) et individuels (55%), excepté

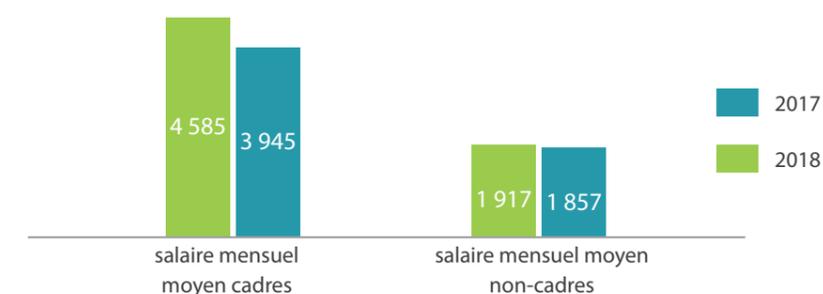
pour la France et la Guyane où la pondération est la suivante : 35% pour les objectifs pays et équipe, et 65% pour les objectifs individuels (l'accord d'intéressement signé en 2017 permettant de rétribuer la performance Groupe pour la France).

En 2018, le salaire brut mensuel moyen des collaborateurs Voltaia était de 3 479 euros contre 3 135 euros en 2017, en augmentation de 11%. La rémunération mensuelle moyenne des femmes s'est également appréciée de 17% pour atteindre 2 940 euros. L'écart salarial entre le salaire mensuel moyen des hommes et le salaire mensuel moyen des femmes est ainsi passé de 25% en 2017 à 21% en 2018.

Evolution des salaires 2017-2018 (en euros)



Ecart de salaire cadres et non-cadres 2017-2018 (en euros)



Le nombre important de recrutements de cadres à des postes de middle ou senior management en 2018 explique l'augmentation du salaire mensuel moyen de la catégorie.

### Absentéisme

En 2018, le nombre total de jours d'absence au sein de Voltaia a diminué de 38%, passant ainsi de 2 849 à 1 754 jours. Les diminutions les plus significatives ont été atteintes en Italie (-66%) et au Portugal (-64%), principalement en raison d'une réduction du nombre de jours de congés maternité et paternité.

Répartition des jours d'absence par motif en 2018 (en nombre de jours travaillés) dans les pays rassemblant 81% des effectifs du Groupe :

Motifs	France		Brazil		Portugal		Italy	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Maladie	295	301	132	77	266	139	47	166
Accident de travail	23	44	0	2	0	0	25	2
Événements familiaux	56	1	5	10	0	56	8	0
Maternité/paternité	289	317	261	135	211	1 291	35	258
Congés parentaux	0	36	3	3	67	10	31	0
<b>Total de jours d'absence</b>	<b>663</b>	<b>699</b>	<b>401</b>	<b>227</b>	<b>544</b>	<b>1,496</b>	<b>146</b>	<b>428</b>
Effectif moyen	133,36	90,09	99,12	85,57	128,44	127,21	44,02	42,83

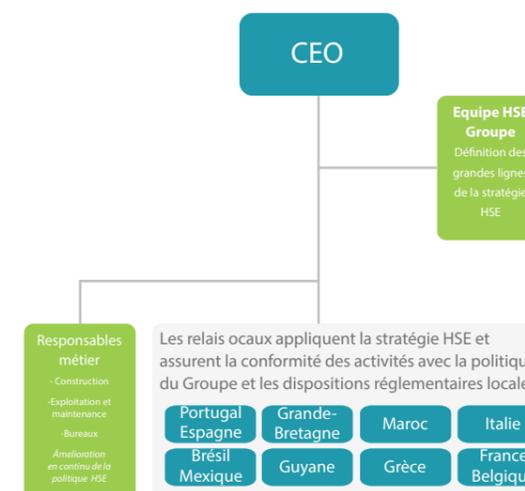
## Santé et sécurité

La protection de la santé et la garantie de la sécurité des collaborateurs est la priorité du Groupe : ces enjeux relevant autant d'un souci des équipes que d'une nécessité de performance. La politique et le dispositif Santé et Sécurité développé par Voltaia depuis 2015 visent ainsi à fournir à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise un environnement de travail sans risques d'accidents.

### Organisation

L'activité de construction et d'exploitation et maintenance d'infrastructures de production d'électricité expose particulièrement Voltaia aux risques santé et sécurité. Des événements peuvent porter atteinte à la sécurité et/ou à la santé des collaborateurs de Voltaia dans l'ensemble de ses implantations et en particulier dans les pays ou les zones à risques. Tout accident survenant sur un lieu d'opération de Voltaia, qu'il s'agisse de chantiers ou de bureaux, est susceptible d'entraîner des retards dans l'exécution des projets et/ou des coûts additionnels, nuisant ainsi à la performance de l'entreprise et à l'atteinte de ses objectifs.

Directement rattaché au directeur général, l'organisation Santé et Sécurité compte quinze collaborateurs dédiés et inclut des collaborateurs issus de différentes business lines afin de garantir l'implication de l'ensemble des effectifs. Ainsi, en plus des responsables HSE locaux en charge de la remontée des accidents et de la conformité au cadre réglementaire local, des relais supplémentaires ont été identifiés à travers les différents départements et sont en charge de la promotion des bonnes pratiques. Ces interlocuteurs-clés représentatifs des activités et de la présence géographique du Groupe sont directement responsables de la bonne application des consignes. Les progrès réalisés sont suivis par le comité exécutif grâce à une revue trimestrielle des indicateurs de performance santé et sécurité; ce dispositif assure la prise des décisions nécessaires à l'amélioration continue du dispositif. La certification OHSAS 18001 des sites de Voltaia au Portugal, en Grèce et en Italie assure également une gestion rigoureuse des risques de sécurité associés aux activités de service.



## Formation et prévention

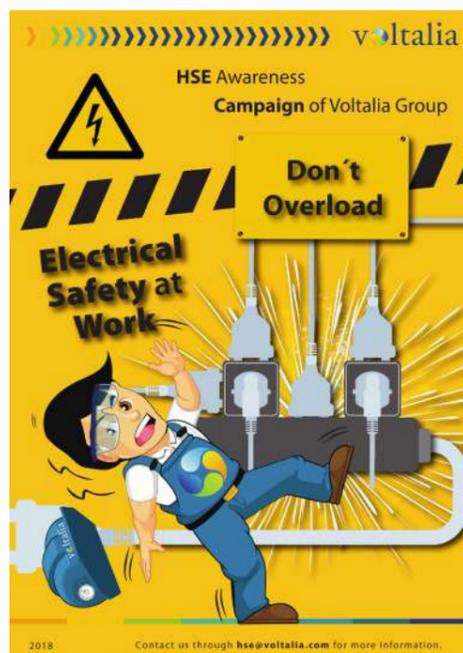
En 2018, 2 622 heures de formations ont été dédiées aux sujets santé et sécurité, soit 13% des formations dispensées à l'ensemble des collaborateurs sur l'année.

Un programme de campagnes de prévention est également assuré par l'équipe santé et sécurité du groupe. En 2018, les thématiques abordées ont été : la prévention des chutes, les risques électriques, le repérage des risques et des « near miss » ainsi qu'une campagne dédiée aux règles d'or de la santé et de la sécurité. Des livrets de sensibilisation sont également mis à la disposition des collaborateurs sur chaque site de l'entreprise, associés à des formations adaptées au type d'activité concernée (construction, exploitation) et au type d'installation (centrale solaire, éolienne, biomasse ou petite hydroélectricité).

Sur site, les équipes bénéficient de formation avant le début de chaque lancement de construction (« induction »). Ces sessions sont obligatoires pour les équipes de construction de Voltalia mais également pour les sous-traitants, dont la performance santé et sécurité est intégrée à celle du Groupe. Ces formations couvrent l'ensemble des aspects du projet relatifs à la santé, la sécurité, mais aussi l'hygiène et l'environnement.

Des « safety cards » sont à la disposition des équipes Voltalia ainsi que des sous-traitants impliqués sur les chantiers et la politique ainsi que la performance HSE du groupe sont affichés à l'entrée de chaque chantier. L'ensemble de la documentation nécessaire à la bonne application de la politique HSE de Voltalia est à la disposition de l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet du Groupe, lancé en 2018. Ainsi, les formulaires d'évaluation des risques, les informations relatives au risque-pays dans le cadre de déplacements mais également l'ensemble des procédures et supports associés sont en libre accès et traduits dans les principales langues parlées par les collaborateurs.

Enfin, un programme de formation Sauveteur et Secouriste du Travail (SST) a été mis en place en France en 2018 ; à ce jour 30 personnes ont été formées et sont habilitées à intervenir lors d'une situation d'accident du travail dans le cadre de leurs fonctions et sur leur lieu de travail.



## Performance

En 2018, Voltalia a poursuivi ses efforts d'amélioration de sa performance santé et sécurité. Le taux de fréquence s'est amélioré de 37% par rapport à 2017 ; le taux de gravité s'est en revanche apprécié de 60% en raison des accidents survenus au sein des équipes de sous-traitants de Voltalia.

	Voltalia		Prestataires		Consolidation	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Taux de fréquence	2,067	6,069	9,257	8,83	4,643	7,423
Taux de gravité	0,012	0,059	0,228	0,053	0,090	0,056
Heures travaillées	967 632	823 849	540 126	792 733	1 507 758	1 616 582
Nombre d'accidents	2	5	5	7	7	12
Nombre de jours d'arrêts de travail	12	49	123	42	135	91

En réponse à ces résultats, les mesures suivantes ont été mises en place et seront déployées en 2019:

- des audits de site supplémentaires ont été réalisés par le responsable HSE groupe, en particulier dans les nouveaux pays d'opération du Groupe comme l'Égypte et le Kenya afin d'assurer la conformité des installations avec les exigences de l'entreprise. Ces mesures seront renforcées en 2019 compte tenu des mises en constructions planifiées dans plusieurs pays (Brésil, France métropolitaine, Guyane française, Égypte, Kenya...);
- les sous-traitants sont désormais soumis à une politique de pénalités systématiquement appliquées en cas de défaillance et les moins performants en terme de santé et sécurité seront désormais blacklistés par Voltalia. Le poids de la performance santé et sécurité des potentiels fournisseurs et sous-traitants dans le cadre de leur préqualification a également augmenté ;
- un module santé et sécurité sera dispensé dès les journées d'intégration des nouveaux collaborateurs et les actions de formation et sensibilisation renforcées à travers toutes les régions géographiques et toutes les activités.

Au mois de février 2019, le comité exécutif de Voltalia a revu la méthodologie d'évaluation de la performance santé et sécurité du groupe. Ainsi, la référence utilisée pour le calcul l'atteinte des objectifs de taux de fréquence et de taux de gravité tiendra compte de (1) la meilleure performance réalisée à date et (2) de l'objectif pour l'année donnée.

Ainsi pour le calcul de l'atteinte des objectifs HSE du groupe en 2019, les références seront :

#### Historique des performances santé et sécurité de Voltalia

	Voltalia			Sous-traitants			Consolidation		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Taux de fréquence	<b>2,07</b>	6,07	5,7	<b>9,26</b>	8,83	4,29	<b>4,64</b>	7,42	4,9
Taux de gravité	<b>0,01</b>	0,06	0,03	<b>0,23</b>	0,05	0,06	<b>0,09</b>	0,06	0,05

#### Méthodologie de calcul 2019

	Point de référence 2019	Objectif 2019
Taux de fréquence	4,64	2,019
Taux de gravité	0,05	0,024

# 04

## Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée

## A l'Assemblée générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société Voltaia, accrédité par le COFRAC Inspection sous le numéro 3-1058 (portée d'accréditation disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2018 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion, en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

## Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de la société, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont disponibles sur demande au siège de la société.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et des textes légaux et réglementaires applicables.

## Responsabilité de l'Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur :

- le respect par la société des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225 1 et suivants du code de commerce déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Nous avons mené des travaux nous permettant d'apprécier la conformité de la Déclaration aux dispositions réglementaires et la sincérité des Informations :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'entité, de l'exposé des principaux risques sociaux et environnementaux liés à cette activité, de ses effets quant au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ainsi que des politiques qui en découlent et de leurs résultats ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225 102 1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2eme alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et les principaux risques liés à l'activité de l'entité y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance ;
- Nous avons vérifié, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques présentés, que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 ;
- Nous avons apprécié le processus de sélection et de validation des principaux risques ;
- Nous nous sommes enquis de l'existence de procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la société ;
- Nous avons apprécié la cohérence des résultats et des indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés ;

- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration au paragraphe 3.5.2 de la note méthodologique ;
- Nous avons apprécié le processus de collecte mis en place par l'entité visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Nous avons mis en oeuvre pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants :

des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 44 et 100% des données consolidées des indicateurs clés de performance et résultats sélectionnés pour ces tests ;

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de la société.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre janvier 2019 et mars 2019 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions générales, ressources humaines, santé sécurité et environnement.

## Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

## Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- La politique concernant les risques liés aux ressources humaines a été élaborée au cours de l'année 2018. Elle a été formalisée et déployée en Janvier 2019 et sera intégrée dans la politique RSE du Groupe qui sera définie et déployée au cours de l'année 2019.
- Le risque lié au changement climatique et à l'environnement n'est actuellement pas couvert par une politique formalisée. Sur l'exercice 2018, un programme de performance environnementale a été déployé avec la définition d'indicateurs clés de performance, la mise en place d'une organisation dédiée et d'un processus de collecte et de remontée des données environnementales. Ce risque sera adressé plus précisément par la politique RSE du Groupe qui sera définie et déployée au cours de l'année 2019.

Fait à Paris La Défense, le 28 mars 2019

L'organisme tiers indépendant

## MAZARS SAS

Edwige REY  
Associée RSE & Développement Durable

Élément de la Déclaration de performance Extra-Financière (DPEF)	Référence DDR 2018
<b>PRÉSENTATION DU MODÈLE D'AFFAIRES</b>	
<b>Description des principales activités, produits et services</b>	
Principales activités de l'entreprise	Section 1.3
Chiffres clés par activité	Section 1.1
Répartition géographique des activités	Section 1.3.2
	Section 1.3.1
Principales parties prenantes	Section 1.7
<b>Description du modèle économique</b>	
	Section 3.4.1
Ressources financières et non financières	Section 5.3
	Section 8.3
Positionnement concurrentiel	Section 1.5
Positionnement dans la filière	Section 1.6
<b>Perspectives d'avenir et objectifs</b>	
	Section 1.6,1.6
Tendances, vision, valeurs, enjeux de développement durable	Section 3.1
	Section 5.12, 5.14
Objectifs, durabilité du modèle, émergence de nouveaux modèles économiques	Section 1.3.1,1.6
<b>Présentation des risques extra-financiers</b>	
Méthodologie	Section 2.1
Présentation des risques extra-financiers identifiés	Section 2.2.2
<b>Description des politiques appliquées par l'entreprise, résultats et indicateurs de performance</b>	
Risque de réputation et de non-acceptabilité des projets	Section 3.3.2
Risques liés aux ressources humaines	Sections 3.4.1, 3.4.2
Risque de manquement à l'éthique des affaires	Section 3.3.2
Risque santé et sécurité	Section 3.4.4
Risques liés au changement climatique et à l'environnement	Section 3.2

### Périmètre

Les informations sociales, environnementales et sociétales du présent rapport concernent le périmètre consolidé de Votalia, conformément aux exigences du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale.

Engagé dans un processus d'amélioration continue, Votalia a structuré son process de reporting extra-financier sur l'exercice 2018 afin d'élargir le périmètre de publication des informations sociales, sociétales et environnementales par rapport à l'exercice 2017.

- Les informations sociales couvrent 100% du périmètre 2018 (à l'exception des données absentéisme qui concernent la France, le Brésil, l'Italie et le Portugal).
- Les informations environnementales et sociétales couvrent uniquement les centrales détenues par Votalia en France métropolitaine, en Guyane française et au Brésil, soit 98% de la capacité installée du Groupe au 31 décembre 2018.

### Limites méthodologiques et précisions

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux peuvent présenter des limites, du fait :

- De la variation des définitions entre la France et l'international. Un travail d'harmonisation a lieu continuellement chez Votalia ;
- Des particularités des lois sociales de chaque pays ;
- De changements de définition pouvant affecter leur comparabilité ;
- Des modalités de collecte et de saisie de ces informations.

### Périmètre social

- Les effectifs pris en compte dans les indicateurs sociaux publiés comprennent en compte le nombre de salariés en contrat à durée indéterminé (CDI), ceux en contrat à durée déterminée (CDD) ainsi que les intérimaires. Ils excluent les salariés en CDD de remplacement, les contrats en Volontariat International en Entreprise (VIE), les apprentis, les contrats de professionnalisation et les stagiaires. A noter que pour la section embauche et licenciements, le périmètre de comptabilisation des effectifs diffère puisque les intérimaires ne sont pas comptés dans cette section ;
- Zone géographique : la classification utilisée pour la répartition des effectifs selon les zones géographiques est la suivante: France, Brésil, Portugal, Italie, Autres Europe, Autres Am. Latine, Afrique-MO-Asie. Détail de chaque zone :

La France inclut le périmètre de la Guyane ;

La zone « Autres Europe » inclut: la Belgique, l'Espagne, la Grèce, la Grande-Bretagne, le Royaume-Uni, la Slovaquie ;

La zone « Autres Am. Latine » inclut: le Chili et le Mexique;

La zone « Afrique-MO-Asie » inclut l'Égypte, le Japon, l'Inde, le Myanmar, la Jordanie et le Maroc;

- Les informations quantitatives relatives à la formation ne prennent pas en compte les stagiaires, les VIE et les intérimaires ;
- Il y a eu un changement méthodologique depuis le rapport 2016 concernant la rémunération brute moyenne. Le calcul est le suivant :  
Effectifs considérés : uniquement les salariés présents au 31/12/2018 suivant la même méthodologie que pour l'effectifs réel.  
Ce calcul ne prend pas en compte les rémunérations des apprentis ou des contrats de professionnalisation.
- La rémunération brute mensuel est composée :
  - Du salaire de base de référence 2018 : Salaire de base brut annuel théorique au 31/12/2018. Sont inclus les primes de 13ème ou 14ème mois de salaire, ancienneté etc qui font parties du salaire de référence.
  - Du bonus N-1: Bonus payé en 2018 reflétant la performance 2017.
 La somme du salaire de base de référence et du bonus N-1 est ensuite mensualisée en la divisant par 12.

### Périmètre santé et sécurité

- Le taux de gravité des accidents de travail a été calculé en multipliant le nombre total de jours d'arrêts suite à un accident de travail par 1 000, puis en divisant le résultat par le nombre total d'heures réellement travaillées sur l'année ;
- Le taux de fréquence des accidents de travail a été calculé en multipliant le nombre total d'accidents de travail (avec arrêt de travail) par 1 000 000, puis en divisant le résultat par le nombre total d'heures réellement travaillées sur l'année. Les accidents de trajets ne sont pas comptabilisés dans le calcul des taux de gravité et taux de fréquence.

### Périmètre environnement

- Les consommations d'eau et d'électricité se réfèrent à l'année civile 2016. Sauf pour la centrale de Kourou qui est calculée d'Octobre 2016 à Novembre 2017 ;
- En 2015, le Groupe a réalisé un bilan carbone complet à l'aide de Carbone4, un cabinet de conseil spécialisé. En 2016, 2017 et en 2018, Voltaia a mis à jour ses émissions de carbone évitées en se basant sur la méthodologie utilisée par Carbone4 et ses données de production réelle d'électricité de l'année concernée ;
- Voltaia compte, au 31/12/2018, 4 Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) en France. Ces sites sont intégrés au périmètre de reporting du Groupe Voltaia.

### Consolidation et contrôle interne

Les données et indicateurs 2018 ont été utilisés et consolidés par les Ressources Humaines, les équipes locales, les différentes directions Groupe et le Secrétariat Général.

Voltaia a également mandaté un organisme tiers indépendant afin de vérifier la présence et la sincérité des informations contenues dans le présent rapport.

La problématique du gaspillage alimentaire ne concerne pas les activités de Voltaia, qui par ailleurs ne dispose pas d'infrastructures de restauration pour ses collaborateurs. Cela explique pourquoi cette partie ne figure pas dans le rapport.