

The background of the cover features a sunset scene with two wind turbines. The sky is a gradient of orange, yellow, and blue. Overlaid on the scene are several large, semi-transparent circles in shades of blue, yellow, and green. The text is centered within a large yellow circle.

**Déclaration de  
Performance  
Extra-Financière  
2019**

---

# Déclaration de Performance Extra-Financière 2019

---

## Table des matières

<b>01 Introduction</b>	<b>4</b>
1.1 Faits marquants de l'année 2019	5
1.2 Notre démarche sociétale et environnementale	6
<b>02 Améliorer l'environnement mondial</b>	<b>11</b>
2.1 Intégration des considérations environnementales	12
2.2 Un usage raisonné des ressources et milieux à notre disposition	22
2.3 Changement climatique	28
<b>03 ... En favorisant le développement local</b>	<b>31</b>
3.1 Notre démarche	32
3.2 Relation avec les parties prenantes	36
<b>04 Nos équipes, notre source de réussite</b>	<b>43</b>
4.1 Des équipes engagées	45
4.2 Fidélisation des talents	54
4.3 Conditions de travail	62
<b>05 Vérification de l'organisme tiers indépendant</b>	<b>74</b>
<b>06 Note méthodologique</b>	<b>80</b>
6.1 Périmètre	81
6.2 Limites méthodologiques et précisions	81
6.3 Objectif de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serres (GES)	85
6.4 Consolidation et contrôle interne	85
6.5 Exclusion	85

---

## Le mot du Directeur Général

### 2019 est l'année de la reconnaissance de Votalia comme entreprise cohérente avec ses engagements.

Depuis 2005, les équipes de Votalia sont engagées autour de la mission de l'entreprise : « Améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local ». C'est ce que nous nous efforçons de rendre possible chaque jour en travaillant à fournir au plus grand nombre une électricité propre et abordable, et ce partout dans le monde. Cet engagement est notre première responsabilité sociale et environnementale ; cette ambition nous rend ingénieux, soude nos équipes, requiert la plus grande intégrité et un engagement quotidien.

La trajectoire de Votalia illustre que porter un projet d'entreprise responsable dont l'activité a un impact positif sur l'environnement et le développement humain est possible. Notre démarche de développement durable et d'entreprise socialement responsable découle directement de ces convictions et de notre mission, ce moteur commun qui continue de faire ses preuves. C'est pour cette raison que 2019 marque un tournant dans la démarche RSE de Votalia.

2019 est l'année de la reconnaissance de Votalia comme entreprise cohérente avec ses engagements. La reconnaissance de notre performance extra-financière, la signature du tout premier crédit responsable pour un pure player européen et enfin la participation de la BERD à l'augmentation de capital du mois de juillet sont autant de faits qui soulignent notre capacité à porter nos convictions et en faire de véritables avantages compétitifs.

Je suis fier de constater chaque jour que les préoccupations environnementales et sociales sont au cœur de nos activités et tiens à remercier chaque collaborateur et chaque collaboratrice de Votalia pour sa mobilisation en faveur d'une transition énergétique responsable et juste.



*Sébastien Clerc*

Sébastien Clerc  
CEO

01



# Introduction

---

## 1.1 Faits marquants de l'année 2019

En 2019, Votalia a poursuivi le développement et la structuration de ses engagements en termes de responsabilité sociétale et environnementale. L'adoption de sa politique RSE et l'élaboration de la cartographie des parties prenantes de l'Entreprise ont ainsi posé les bases de la feuille de route développement durable de Votalia.

Entreprise en forte croissance, Votalia a considérablement étendu sa présence internationale, développé ses équipes et élargi son offre de services pour lutter contre le changement climatique. C'est pour maintenir la cohérence avec ses valeurs et sa mission que l'Entreprise a aligné sa politique de développement durable sur sa trajectoire de croissance. Les membres du comité exécutif et le directeur général sont donc les garants des engagements pris au titre des quatre piliers de la démarche développement durable de l'Entreprise :

- La priorité à l'Humain ;
- La protection de l'environnement ;
- Une éthique sans compromis ;
- Des relations de confiance durable.

2019 a également vu le déploiement du suivi environnemental des activités dans les quatre pays principaux d'activités de Votalia (France, Brésil, Portugal et Grèce). Cette démarche souligne la volonté de Votalia de maîtriser ses consommations environne-

mentales afin de poursuivre ses activités sans porter atteinte aux habitats et au climat. La réalisation conjointe par les équipes développement durable et contrôle interne de la cartographie des risques extra-financiers de l'Entreprise complète cette démarche.

Enfin, 2019 est également une année de reconnaissance de Votalia en tant qu'Entreprise responsable par les agences de notation extra-financière Ethifinance et Sustainability (voir ci-dessous la section : Notations extra-financières).

Inhérente aux activités de Votalia et illustrée par sa mission d'améliorer l'environnement mondial et favoriser le développement local, la démarche développement durable de Votalia crée de la valeur tout en procurant un avantage compétitif structurel à moyen et long-terme. Source d'innovation et de maîtrise des risques, le développement durable constitue également un facteur de motivation pour les collaborateurs contribuant à attirer et retenir les meilleurs talents, ce que reflète le taux de participation de 69,5% parmi les collaborateurs éligibles au Plan d'épargne Groupe (PEG).

---

## 1.2 Notre démarche sociétale et environnementale

### 1.2.1 Intégration des aspects ESG<sup>1</sup> dans le modèle d'affaires

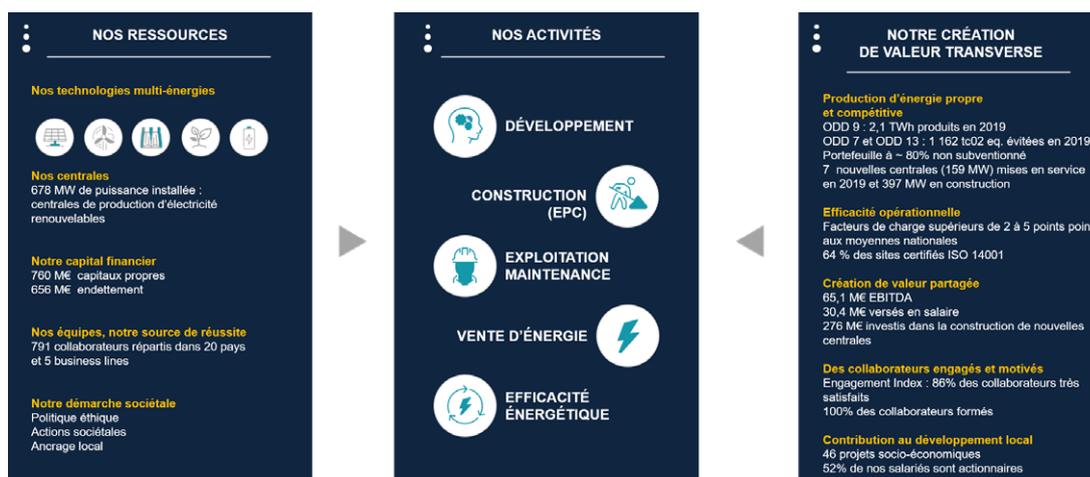
La responsabilité sociale et environnementale est au cœur de la mission de Voltalia « Améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local ». Elle souligne l'importance accordée par chacun des collaborateurs de Voltalia à son impact positif sur l'environnement. L'accès à une énergie 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 Voltalia tient à s'implanter localement et durablement là où l'Entreprise détient des centrales. Ainsi, notre engagement auprès des populations locales garantit des relations durables de confiance mutuelle, 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, les régulateurs et les administrations) dans la durée est un facteur-clé de succès, permettant à Voltalia non seulement de mieux recruter mais aussi de fidéliser ses équipes.

Adoptée en 2019, la politique de développement durable de Voltalia reflète les valeurs de l'Entreprise et sa mission. Depuis près de 15 ans, les équipes ont constamment démontré leur capacité à concilier compétitivité et fidélité à ces engagements ; c'est grâce à leurs convictions et leur mobilisation que Voltalia a considérablement étendu sa présence internationale, développé ses activités et élargi son offre de services pour lutter contre le changement climatique. Ainsi, l'Entreprise a aligné sa politique de développement durable sur sa trajectoire de croissance. En conséquence, elle s'engage à être irréprochable tant en termes de santé et sécurité qu'en éthique des affaires. De plus, Voltalia s'emploie à se conformer aux normes de performance de la Société Financière Internationale en matière de gestion environnementale et sociale.

## Modèle d'affaires de Voltage<sup>2</sup>



Par ses activités, Voltage contribue activement aux trois Objectifs de Développement Durable<sup>3</sup>(ODD) suivants :

- Énergie propre et d'un coût abordable : en 2019, Voltage a produit 2,1 TWh d'énergie renouvelable ;
- Industrie, innovation et infrastructures : l'Entreprise met en œuvre cinq technologies (solaire, éolienne, hydraulique, biomasse, stockage) ;
- Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques : la production d'électricité verte de l'Entreprise permet d'éviter le rejet d'équivalents CO<sub>2</sub>.



<sup>2</sup> chiffres au 31.12.2019

<sup>3</sup> En 2015, les Nations Unies ont établi dix-sept objectifs à atteindre dans le cadre de l'Agenda 2030. Ces objectifs répondent aux défis mondiaux relatifs « à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice ».

## 1.2.2 Organisation

Directement rattachée aux fonctions Corporate, l'équipe de développement durable travaille de manière transverse avec l'ensemble des équipes de Voltalia. L'équipe dédiée assure un rôle d'animation et de coordination entre les différentes équipes de Voltalia afin d'assurer l'alignement entre les engagements environnementaux et sociaux de Voltalia et les attentes de ses parties prenantes. Les équipes Santé Sécurité, Conformité, mais aussi Ressources Humaines et de Communication sont étroitement associées à la mise en place des programmes développement durable de l'Entreprise conçus en lien avec les objectifs opérationnels de l'Entreprise. Cette approche garantit l'alignement des activités de l'Entreprise avec les valeurs fédérant ses collaborateurs.

### **Performance extra-financière et indicateurs**

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<sup>4</sup>, Voltalia a entrepris dès 2017 d'identifier les principaux risques extra-financiers auxquels l'Entreprise est exposée. Les cinq principaux risques identifiés ci-dessous sont détaillés au chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel.

**Risques extra-financiers identifiés par Voltage :**

Risque	Indicateur clé de performance	DEU 2019	Performance 2018	Performance 2019
Risque de manquement à l'éthique des affaires	1. Part des collaborateurs formés au dispositif éthique et conformité	2.4	24,5%	70,3%
Risque de manquement à l'éthique des affaires				
Risques liés aux fluctuations climatiques et à l'environnement	2. Tonnes de CO2 équivalent évitées grâce à la production de Voltage 3. % de sites avec certification 14001	2.4		1 162 kilotonnes 64%
Risques liés aux ressources humaines	4. Part de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année 5. Taux d'attrition des effectifs permanents	2.6	90% 16,4%	100% 15,7%
Risque santé et sécurité	6. Taux de fréquence des accidents (TF) 7. Taux de gravité des accidents (TG) 8. Part de formations dispensées aux collaborateurs dédiées à la santé et la sécurité	2.6	TF : 4,64 TG : 0,09 13,5%	TF : 3,831 TG : 0,084 11,7%
Risque de réputation et non acceptabilité des projets controversés	9. Actions de concertation et d'engagement des parties prenantes associées	2.4	-	-

### Notations extra-financières

En 2019 Voltalia a vu sa performance extra-financière reconnue par deux organismes de notations à l'approche complémentaire :

- Pour la deuxième année consécutive Voltalia a intégré l'indice Gaïa, l'indice Développement Durable de référence pour les PME-ETI (Petites et Moyennes Entreprises – Entreprises de Taille Intermédiaire) françaises cotées en bourse développé par l'agence de notation extra-financière Ethifinance. La notation des valeurs est réalisée sur plus de 130 critères extra-financiers (sociétaux, sociaux, environnementaux et de gouvernance) qui permettent d'évaluer le degré de transparence et de maturité des sociétés concernant leurs politiques, pratiques et performances en matière de RSE et développement durable. Créé en 2009, l'indice Gaïa dépasse chaque année les performances des indices CAC 40 et CAC Mid & Small sur la période 2009-2019. La progression de Voltalia au classement global en 2019 (50/230 en 2019 contre 80/230 en 2018) souligne la concrétisation des engagements pris par l'entreprise sur les thématiques telles que la santé et la sécurité, l'éthique des affaires ou encore la lutte contre le changement climatique. Voltalia se classe ainsi dixième sur les 70 Entreprises ayant un chiffre d'affaires compris entre 150 et 500 millions d'euros et ses résultats sont au-dessus de la moyenne des Entreprises du secteur « énergies conventionnelle et renouvelable ».

	2018	2019
 <b>SUSTAINALYTICS</b>	NA	19.2/100
	70/100	75/100

- La gestion des risques ESG de Voltalia a également fait l'objet d'une évaluation par l'agence Sustainalytics en juin, l'un des leaders mondiaux de la recherche et de l'analyse extra-financière. La synthèse du rapport d'évaluation, disponible sur le site internet de Voltalia souligne que sa bonne gestion des risques ESG<sup>5</sup> lui permet de fortement diminuer son exposition au risque de controverse ainsi qu'à tout impact financier engendré par la matérialisation de l'un d'entre eux. Le score obtenu par Voltalia confirme que les actions déployées répondent aux enjeux de « matérialité » requis par ses parties prenantes financières et réglementaires.

# 02

---

## Améliorer l'environnement mondial...

---

La préservation de l'environnement est une préoccupation majeure de Voltalia et sa mission 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.

Cette partie n'intègre pas les contributions de la nouvelle acquisition Helexia depuis juillet 2019.

## 2.1 Intégration des considérations environnementales

### 2.1.1 Gestion environnementale des projets

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 de l'Entreprise (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 confrontée aux enjeux liés à la disponibilité des ressources naturelles, l'utilisation des sols et la protection de la biodiversité. Les centrales développées par Voltalia 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 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 mille euros par éolienne. Pour certaines des centrales solaires de Voltalia, des garanties financières sont également constituées en dehors du cadre de la réglementation ICPE. 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 31/12/2019 de 1 621 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 Voltalia, cette dernière 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.

## Les installations ICPE

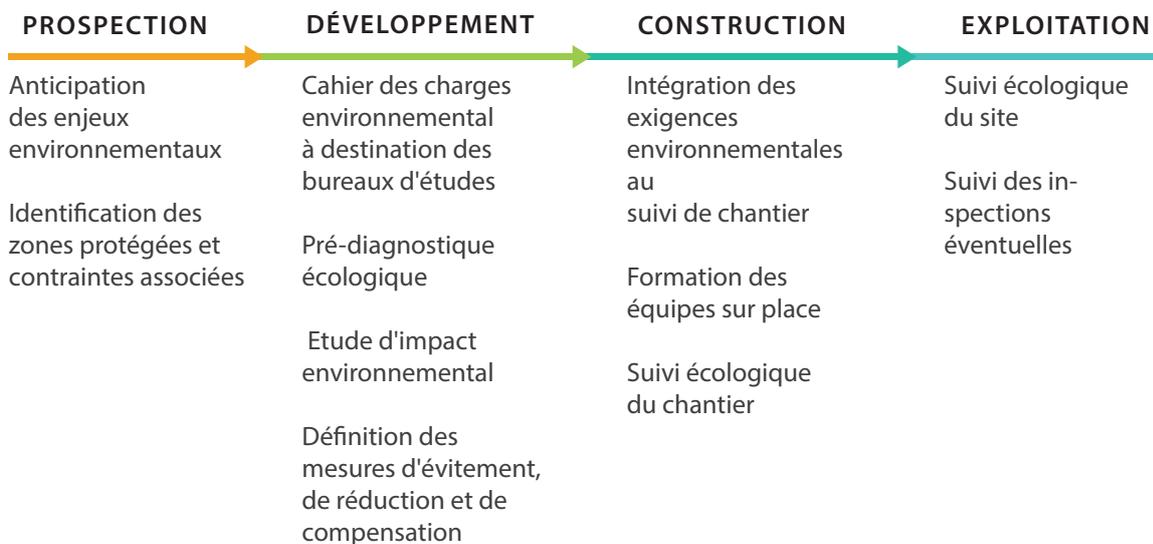
Sont dites « Installations Classées pour la Protection de l'Environnement » les exploitations industrielle ou agricole susceptibles de créer des risques ou de provoquer des pollutions ou nuisances, notamment pour la sécurité et la santé des riverains. Ces installations sont soumises à la réglementation environnementale européenne et française. En France, ces sites sont sous l'autorité du préfet. L'inspection des installations classées exerce des missions de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles. Ces missions visent à prévenir et à réduire les dangers et nuisances liés aux installations, afin de protéger les personnes, l'environnement et la santé publique.

Au 31 décembre 2019, Votalia compte 6 installations ICPE en France :

- 3V DEVELOPPEMENT SA (autorisation)
- La Faye Energies (autorisation)
- Adriers Energies (autorisation)
- France Europe Votalia (autorisation)
- Echauffour Energies (autorisation)
- SAS Parc éolien de Sarry (autorisation)

Le département « Environnement » comprend les personnes en charge du suivi des sujets environnementaux (études d'impact, conformité) ; elles sont intégrées aux équipes locales de développement. Au 31 décembre 2019, trois personnes au Brésil et une personne en France sont ainsi dédiées au suivi environnemental des projets de Voltalia. 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 Voltalia 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'Énergie (CRE) appliquent un bonus aux participants revalorisant des terrains, comme Voltalia 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 Voltalia. 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, Voltalia intègre également les considérations environnementales à la conception de la centrale et le protocole appliqué sur les chantiers de construction de l'Entreprise comprend un volet environnemental.
- En phase de construction, les équipes Santé et Sécurité sont responsables du suivi environnemental du chantier. Voltalia 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 de l'Entreprise par 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. En 2019, cinq installations de Voltalia ont fait l'objet d'inspections par les autorités locales en France et au Brésil. L'Entreprise n'a pas reçu de mises en demeure ou d'amendes.

## Protection de la biodiversité

Les activités de Voltalia s'opèrent sur des cycles longs et impactent directement les milieux naturels. Afin d'assurer leur préservation, Voltalia 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, Voltalia 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 œuvre 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 œuvre pendant les phases de construction et d'exploitation des projets de Voltalia. 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.

- Sur le chantier de Savane des Pères en Guyane française, les équipes de construction ont par exemple été formées et sensibilisées aux espèces de reptiles susceptibles de se trouver sur site. Un bureau d'étude a réalisé une présentation des différentes espèces de serpents, leur dangerosité, et les bons réflexes pour les éloigner.
- En France, le protocole mis en place sur le site de Molinons en collaboration avec la Ligue de Protection des Oiseaux (LPO) a porté ses fruits puisque le nombre de grues cendrées observées dans la région de Molinons atteste d'un bon état des migrations par beau temps. Ces observations ont permis d'étayer les études comportementalistes des individus face au parc éolien et de mieux aborder ce point pour le développement éolien dans la région. Les conclusions positives dans l'ensemble ont conduit à la reconduction de cette étude pour 2020 afin de consolider les données, et d'envisager une ouverture pour d'autres partenariats avec la LPO de l'Yonne.
- Les conclusions de l'étude 2019 ont pu être partagées lors de rencontres collaboratives avec l'association France Energie Eolienne (FEE) et les services instructeurs régionaux DRE-AL (Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) partenaire privilégié pour un bon développement local.
- De plus, les chantiers d'Echauffour et Talagard entre autres ont bénéficié d'un suivi écologique important grâce à la présence et l'encadrement d'un écologue pendant les travaux permettant une prise en compte rassurantes et appréciée des services de l'état, renforçant le sérieux et cet état de confiance pour les prochains échanges et projets.

## Certification PEFC de l'approvisionnement en bois pour les centrales biomasse de Voltalia

Depuis le 1er décembre 2019, l'approvisionnement en bois pour la centrale biomasse de Kourou en Guyane française est certifié PEFC. Ce label PEFC atteste que le propriétaire forestier qui a cultivé le bois et l'exploitant qui a récolté et transporté ce bois ont mis en œuvre les pratiques de gestion forestière durable PEFC, et que les Entreprises qui ont ensuite transformé et commercialisé ce bois ont appliqué les règles de traçabilité PEFC.

Ce label assure aux consommateurs de l'électricité livrée par la centrale est produite à partir de ressources renouvelables mais aussi de façon responsables grâce à la prise en compte des aspects environnementaux, sociétaux et économiques de la gestion durable de la forêt.

## Prévention des pollutions

### Gestion des déchets

L'activité de Voltalia ne génère pas de quantités significatives de déchets dangereux. Toutefois, l'Entreprise est soucieuse 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.

### Nuisances sonores

Les nuisances sonores principales générées par les activités de Voltalia sont principalement issues des activités de construction. Les nuisances évoquées par les riverains concernant l'impact sonore des centrales éoliennes interviennent en second lieu. Soucieuse de la bonne intégration de ses centrales dans leur environnement local, Voltalia porte ainsi une attention particulière aux éventuelles nuisances sonores de ses activités dans l'ensemble de ses régions d'implantation.

En France, Voltalia 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 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, Voltalia 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, l'Entreprise effectue également des mesures de conformité qu'elle remet aux services de l'Etat. En outre, pour les parcs de Voltalia mis en activité avant l'entrée en vigueur des nouvelles réglementations, Voltalia avait anticipé les nouvelles normes ICPE NFS 31-114. Les mesures d'urgence sonores alors réalisées ont confirmé que les parcs éoliens de l'Entreprise respectaient déjà les nouvelles limites acoustiques, incluant les bruits de voisinage en plus des normes ICPE existantes.

Au Brésil, la démarche de Voltalia 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 Voltalia 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**

Les principales sources de rejets atmosphériques proviennent de la consommation de fuels pour les engins utilisés dans le cadre des chantiers de construction des centrales et dans le cadre de l'exploitation du site hybride d'Oiapoque au Brésil. La combustion de déchets de bois nécessaire à l'exploitation des centrales biomasse de Kourou en Guyane représente également un poste d'émissions.

L'ensemble des rejets dans l'air, l'eau et le sol est suivi par les techniciens de Voltalia 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 Voltalia 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 2019, les administrations compétentes n'ont pas effectué de tests de contrôle. Cependant, Voltalia 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 stockées sur place pour être ensuite évacuées par un prestataire externe afin d'être réutilisées à des fins agricoles.

### Démarche de suivi environnemental

Voltalia a poursuivi et renforcé sa démarche de suivi environnemental en 2019 grâce à la mise en place d'un suivi trimestriel des indicateurs suivants :

- consommations de matières premières (eau, électricité, carburants) ;
- génération et revalorisation de déchets ;
- et
- émissions de gaz à effet de serre dues aux déplacements professionnels.

Cette initiative a impliqué les bureaux de France (Guyane incluse), Brésil, Portugal et Grèce soit 75% des collaborateurs et les centrales en exploitation en France métropolitaine, Guyane française et au Brésil soit 89,5% de la capacité installée en exploitation détenue par Voltalia. Les chantiers au Brésil, en France et Guyane française ont également été pris en compte. La collecte et l'analyse de ces données permet à Voltalia d'évaluer son efficacité et empreinte environnementale pour ensuite définir un plan d'action visant à réduire cette dernière et optimiser ses consommations de ressources naturelles et matières premières. En 2020, cette démarche sera étendue aux autres pays d'implantation de Voltalia.

### Certifications

Enfin, Voltalia étend progressivement le périmètre de ses activités certifiées.

En 2019, des audits de suivi des certifications ISO 9001 et 14 001 ont été passés avec succès au Portugal et en Grèce. Dans ces deux pays, des audits de transition de la norme OHSAS 18001 vers la norme ISO 45 001 relative à la santé et sécurité au travail ont été menés.

En Italie, un audit de suivi de la certification ISO 9001 a été passé sur le périmètre O&M, développement et ETD.

L'activité France a obtenu la certification ISO 9001 sur le périmètre EPC.

Portugal	France métropolitaine	Grèce	Italie
ISO 9001	ISO 9001	ISO 9001	ISO 9001
ISO 14001		ISO 14001	
ISO 45001		ISO 45001	

Au 31 décembre 2019, 64% des sites en exploitation pour compte propre et compte de tiers sont certifiés ISO 14 001. Les sites certifiés représentent 53% des sites en exploitation pour compte propre et 67% des sites en exploitations pour compte de tiers.

### 2.1.2 Impact environnemental de l'Entreprise

Voltalia s'engage 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.

Exemple de gestion environnementale intégrée en phase de construction :  
**la centrale de Taconnaz**

La centrale de Taconnaz, mise en service au mois de novembre 2019 comprend un ouvrage de prise d'eau installé sur le lit du cours d'eau à 1 471 mètres d'altitude (évitant ainsi la création d'un barrage), une conduite forcée enterrée de 1 700 mètres de longueur approvisionnant la centrale en eau, une centrale semi-enterrée afin de limiter sa vulnérabilité et enfin une ligne électrique enterrée injectant le courant dans le réseau électrique local.

Cet ouvrage au fil de l'eau a été conçu de sorte à être complètement intégré au paysage : la prise d'eau est intégrée dans le torrent et tout l'organe du dessableur ainsi que la conduite forcée sont invisibles. La délimitation et l'aménagement du chantier a intégré la présence sur le site d'un spécimen protégé d'orchidée et la re-végétalisation des talus.

Enfin, plusieurs mesures visant à réduire l'empreinte environnementale du chantier de construction ont été mises en place : les mégots des équipes sur place ont été collectés puis envoyés dans une usine spécialisée afin d'être utilisé pour fabriquer du mobilier urbain, des fontaines d'eau ont été installées sur sites et des gourdes ont été distribuées aux employés par les sous-traitants de Voltalia afin de diminuer le recours au plastique à usage unique sur site.



Taconnaz - France

La cohésion des équipes autour de la mission de l'Entreprise est une des préoccupations majeures de Voltalia. Ainsi, plusieurs actions ont été menées en 2019 afin de sensibiliser encore davantage les collaborateurs au développement durable, sur site comme au sein des bureaux.

A l'occasion de la semaine du développement durable, des événements ont été organisés par les équipes ressources humaines et développement durable afin de diffuser les initiatives durables mises en place dans toutes les géographies ainsi que des jeux visant à renforcer la « culture climat » de tous les collaborateurs. C'est également à cette occasion qu'une charte d'événementiel éco-responsable a également été rédigée et diffusée à tous afin que la démarche initiée en 2018 pour l'inauguration de la centrale de PAGAP soit systématiquement adoptée. Les équipes de Voltalia en France et en Egypte ont organisé des opérations de nettoyage d'espaces publics ou naturels à l'occasion du World CleanUp Day (Journée mondiale du nettoyage) au mois de septembre 2019. En Guyane, l'équipe locale s'est rassemblée pour nettoyer une réserve naturelle au mois de novembre, et les équipes brésiliennes participent régulièrement au nettoyage de plages dans la région de Rio. A l'initiative des équipes, ces événements ces moments réunissent les collaborateurs autour des valeurs et de la mission de l'Entreprise, illustrant ainsi l'engagement de tous, dans toutes les régions. A l'occasion des Connection Days, le séminaire annuel réunissant les équipes directes des membres du comité exécutif, cette charte a été rigoureusement appliquée. Ainsi, pour éviter tout usage de plastique, les organisateurs ont mis à la disposition des participants des bouteilles d'eau en verre uniquement, mais aussi des kits hygiène fournis par Voltalia comprenant dentifrice, shampoing et savon solides, le tout dans un emballage en papier. Les outils digitaux ont été privilégiés pour limiter l'usage de papier et Voltalia a privilégié le transport des équipes par car afin d'éviter la démultiplication des véhicules individuels.

Pour encore mieux intégrer au mieux l'économie circulaire à l'ensemble des activités de Voltalia, 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, comme à Paris, Aix en Provence, Oliveira ou Porto.



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

Son fort engagement en faveur de la protection de l'environnement amène Voltalia 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. L'Entreprise 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 Voltalia d'exploiter au mieux les ressources disponibles et de limiter son propre impact sur l'environnement local.

## 2.2.1 Consommation des matières premières

### Consommation d'électricité

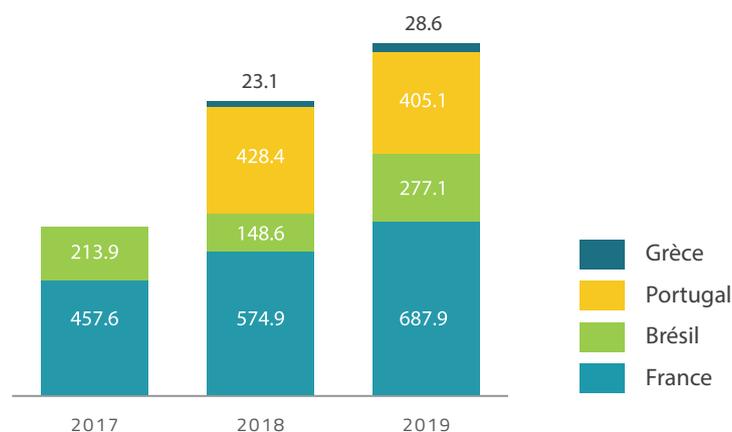
Dans le cadre de ses activités, Voltalia consomme l'électricité produite par ses propres centrales pour le fonctionnement des installations de supervision. Cette démarche réduit significativement sa dépendance aux autres fournisseurs d'électricité ainsi que les coûts associés.

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 l'Entreprise consomme de l'électricité provenant du réseau national. Cette démarche réduit significativement sa consommation d'électricité ainsi que les coûts associés. Le volume des consommations d'électricité varie en fonction des activités de construction de Voltalia. 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).

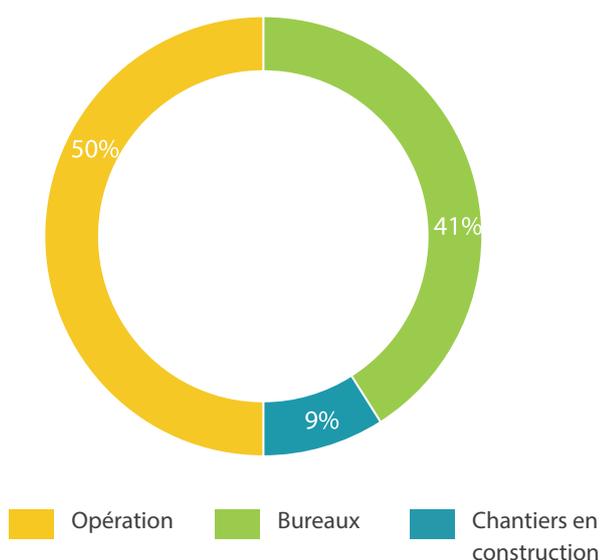
En 2019, le périmètre de reporting s'est élargi aux bureaux de Porto. Les chantiers du Brésil et de la France ont également été pris en compte. L'évolution du périmètre du reporting, l'augmentation des activités de l'Entreprise.

Chaque fois que cela est possible, les équipes de Voltalia favorisent le recours aux énergies renouvelables afin de minimiser leur consommation d'énergie conventionnelle. Le déménagement des bureaux d'Aix-en-Provence a par exemple été l'occasion pour Voltalia de signer un contrat d'approvisionnement en électricité renouvelable pour les nouveaux locaux. Cette mesure sera étendue aux bureaux de Paris dès janvier 2020.

Répartition géographique des consommations d'électricité de Voltalia en MWh (2017-2019)



Répartition des consommations cumulées d'électricité de Voltalia en MWh (2017-2019)

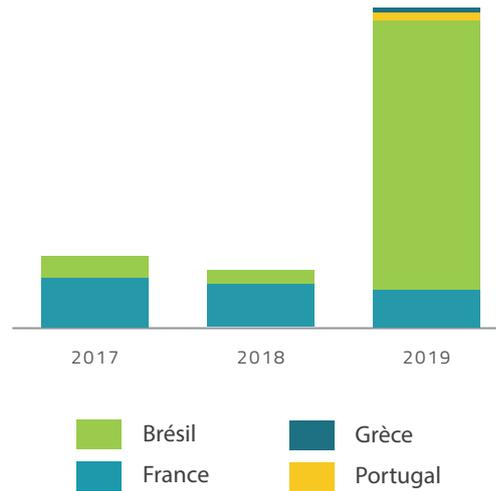


## Consommation d'eau

En 2019, les consommations d'eau de Voltalia représentaient 33 585 m<sup>3</sup>. Ce chiffre correspond aux consommations d'eau des centrales de Voltalia en exploitation et sur les chantiers en construction en France (Guyane comprise) et au Brésil ainsi que dans les bureaux en France (Guyane comprise), au Brésil, en Grèce et au Portugal.

La forte augmentation des consommations d'eau au Brésil s'explique par le fait qu'en 2018, les consommations d'eau rassemblaient l'ensemble des parcs éoliens brésiliens en exploitation avec des consommations d'eau relativement faibles. En 2019, le chantier brésilien de VSM a été inclus au reporting environnemental et a considérablement augmenté les consommations d'eau. Les consommations d'eau sur les chantiers représentent 79% des consommations d'eau.

Evolution des consommations d'eau de Voltalia en m<sup>3</sup> (2017-2019)



## Consommation de carburant

Les consommations de diesel sur le site hybride d'Oiapoque représentent près de 90% des consommations de carburant de Voltalia. La consommation de carburant inhérente aux chantiers en construction de Voltalia en France (Guyane comprise) et Brésil représentent 10%.

Enfin, les déplacements professionnels de la flotte de véhicules Voltalia représentent 1% des consommations de carburant.

Tableau 1 : Consommations de carburant de Voltalia en litres

Pays	2019
France (Guyane comprise)	110 963,8
Brésil	12 110 478,3
Brésil (Oiapoque seulement)	10 777 530,0
Grèce	9 621,8
Portugal	47 793,6
<b>TOTAL</b>	<b>12 278 857,5</b>

## Consommations de bois



Kourou - Guyane Française

La consommation de bois ne concerne que la centrale biomasse de Kourou. Les déchets de bois constituent la principale matière première utilisée. Il s'agit de chutes, de dosses ou grumes à broyer, plaquettes et sciure. En 2019, Votalia a valorisé 29 388 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.

## Production et valorisation des déchets

En 2019, la production de déchets de Votalia s'élève à 251 tonnes dont 189 tonnes envoyées dans des filières de recyclage.

## 2.2.2 Utilisation des sols

Voltalia 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.

En France métropolitaine, Voltalia privilégie lorsque cela est possible la revalorisation 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, l'Entreprise veille à réduire au maximum l'utilisation des surfaces foncières nécessaires. A ce titre, les équipes de développement de Voltalia 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. Voltalia est membre de plusieurs groupes de travail, dont le groupe dédié à la biodiversité.

Voltalia participe également au développement de solutions innovantes favorisant la mixité d'usage des sols. En effet, l'Entreprise développe des modèles vertueux de synergie de fonctionnement entre production agricole optimisée et production photovoltaïque en mutualisant les usages d'un même foncier : c'est ce que l'on appelle l'agrivoltaïsme. En février 2018, Voltalia a été sélectionnée lors du premier appel d'offres Innovation pour un projet agrivoltaïque sur la commune de Saint-Etienne-du-Grès dans les Bouches-du-Rhône (France) pour un projet de 3MW sur une exploitation maraîchère spécialisée en sal-

ades sur une surface de 4,5 hectares. D'autres projets en exploitation arboricole ou viticole sont en cours de développement.

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, Voltalia veille à limiter le défrichage des terrains utilisés et replante des végétaux de l'écosystème local afin de compenser les zones défrichées uniquement pour les besoins de la construction. En cas de défrichage définitif du terrain, l'Entreprise replante sur une autre zone afin de compenser le défrichage de végétaux sur le site du projet.

Voltalia développe des solutions « AgriSOL » sur des projets de centrales solaires au sol classiques afin d'introduire l'agriculture dans des zones naturelles (réouverture de milieux) ou d'intégrer la dimension agricole existante des parcelles. C'est ainsi que Voltalia propose chaque fois que cela est possible une valorisation de la surface fourragère par des pratiques agricoles sur les sites des centrales. Des conventions de pâturage ont été signées avec des éleveurs locaux afin d'entretenir les sites tout en respectant le sol et la biodiversité au Portugal, au Royaume-Uni et en France. De plus, des ruches ont été installées sur le parc solaire Castellet II en France pour lutter contre l'effondrement de la population d'abeilles dans le pays. En tout, 67 MW de centrales solaires représentant une surface de 132 hectares sont concernées par ces solutions d'entretien et d'apiculture.



MNovo - Portugal

## 2.3 Changement climatique

### 2.3.1 Impact climat et émission de GES

#### Exposition aux enjeux climatiques

Les activités de Voltalia sont susceptibles d'être affectées significativement par les éventuels effets physiques du changement climatique suivants : moindre disponibilité ou disparition des ressources naturelles nécessaires aux activités, dommages aux infrastructures de production d'électricité en raison d'événements climatiques extrêmes. Le changement climatique est également susceptible d'induire des changements de réglementation encadrant l'utilisation des ressources disponibles ou encore les conflits d'usage. Ces effets sont généralement imprévisibles et pourraient avoir des conséquences défavorables sur la performance financière de l'Entreprise, ses résultats opérationnels, ses flux de trésorerie ou ses installations.

Afin de réduire son exposition aux risques climatiques, Voltalia poursuit sa stratégie de diversification géographique mais reste fortement dépendante de sa production d'électricité éolienne au Brésil. Un événement climatique dans cette région pourrait avoir des conséquences défavorables sur la performance financière de l'Entreprise. L'établissement d'une veille technologique, d'une veille de marché mais aussi l'intégration de polices d'assurance couvrant les dommages dus à des catastrophes naturelles participent au développement de mesures d'anticipation des risques associés aux conséquences du changement climatique. L'initiation du suivi environnemental des activités de Voltalia en 2018 s'inscrit également dans une optique de réduction de la contribution de Voltalia au changement climatique grâce au pilotage des émissions induites par ses activités.

En 2019, Voltalia a répondu au questionnaire « changement climatique » du CDP. Les données fournies correspondent au périmètre opérationnel des activités de Voltalia au Brésil, soit 68,5% de sa capacité installée détenue. La note « C » obtenue pour cette première réponse souligne la connaissance et l'intégration des enjeux climatiques aux activités de l'Entreprise et à son processus de gestion des risques. A ce titre, la cartographie des risques extra-financiers de l'Entreprise comprend le risque physique d'exposition au changement climatique ainsi que le risque de transition (évolutions réglementaires et de marché induites par la transition énergétique). En outre, l'Environnement figure parmi les parties prenantes clés sélectionnées par le conseil d'administration en 2019 ; ainsi, l'impact d'une décision soumise au vote du conseil est discuté au regard des attentes des parties prenantes clés de Voltalia, parmi lesquelles la lutte contre le changement climatique et la réduction des émissions de gaz à effet de serre (détails disponibles en section 1.3.2).

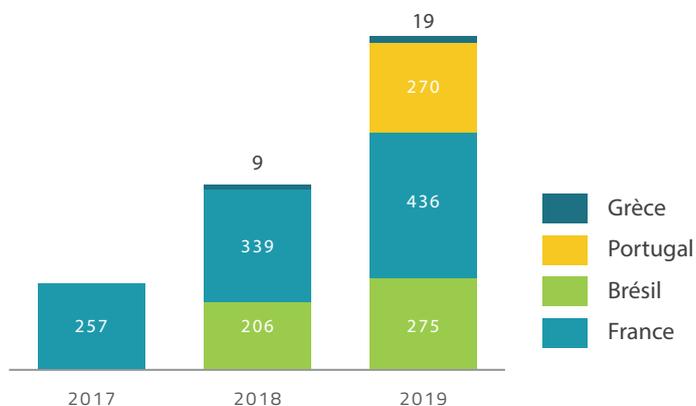
La production d'électricité renouvelable de Voltalia participe à l'effort mondial de lutte contre le changement climatique puisqu'elle contribue à atteindre les objectifs de neutralité carbone fixés par l'Accord de Paris en 2015<sup>6</sup>. Réduisant l'utilisation de ressources fossiles (charbon, gaz, fioul) dans le monde, les centrales de production d'électricité renouvelables 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. 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 Voltalia.

Au 31 décembre 2019, ces centrales représentaient respectivement 0,3% et 2,4% de la capacité installée de Voltalia. Enfin, compte tenu de la répartition de ses équipes à travers le monde, les émissions de CO2 liées aux déplacements effectués en avion constituent le principal poste d'émissions de dioxyde de carbone. En 2019, Voltalia a étendu le périmètre de suivi de ces émissions issues au Portugal.

Au total, les émissions de CO2 issues des déplacements professionnels représentent l'équivalent de 999,33 tonnes de CO2 en 2019 et augmentent ainsi de 80% par rapport à 2018. Cette augmentation s'explique d'une part par l'extension du périmètre au Portugal qui représente un quart des effectifs et d'autre part en raison de l'internationalisation des activités de l'Entreprise. De nombreux déplacements en avion sont induits par les équipes basées à Paris (construction et développement international entre autres). A périmètre constant, les émissions progressent de 31,7%.

Evolution des émissions de CO2 issus des déplacements professionnels 2017-2019 (tCO2)



La stratégie de Voltalia est de remplacer progressivement dans tous les pays où l'Entreprise opère sa flotte de véhicules existants par des véhicules électriques. Au Portugal, 100% de la flotte de véhicules est électrique et cette stratégie est en cours pour les véhicules du bureau français d'Aix-en-Provence. Les nouvelles centrales sont équipées de bornes de recharge pour les équipes d'exploitation et maintenance (installation faite sur la centrale solaire de Râ Solar en Egypte et installation en cours pour la centrale biomasse de de Cacao en Guyane française par exemple).

<sup>6</sup> La neutralité carbone étant entendue comme suit à l'article 4.1 de l'Accord de Paris adopté en décembre 2015 : « un équilibre entre les émissions anthropiques par les sources et les absorptions anthropiques par les puits de gaz à effet de serre au cours de la deuxième moitié du siècle, sur la base de l'équité, et dans le contexte du développement durable et de la lutte contre la pauvreté (...). »

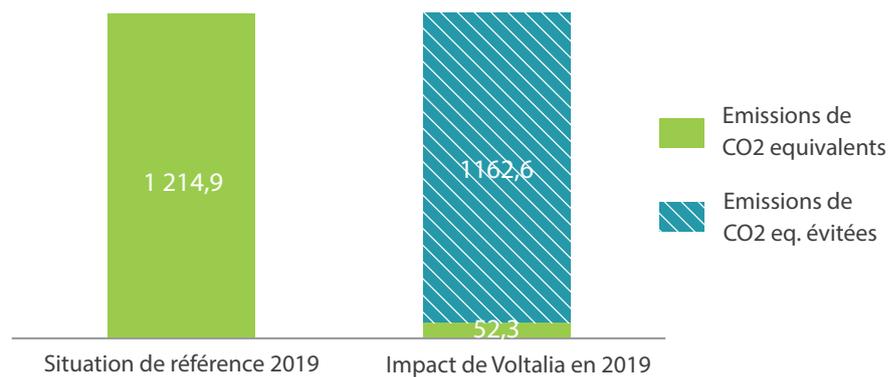
### 2.3.2 Emissions évitées

En 2019, Voltalia a mis à jour sa méthodologie de calcul des émissions de CO<sub>2</sub> équivalent évitées. L'actualisation des facteurs d'émissions utilisés pour le scénario de référence ainsi que les émissions associées aux énergies renouvelables dans les pays d'implantation de l'Entreprise permet ainsi aux équipes d'évaluer l'impact direct du portefeuille de centrales.

La production de l'ensemble des centrales de Voltalia dans le monde en 2019 a ainsi permis d'éviter 1 162,6 kilotonnes d'équivalents CO<sub>2</sub>, représentant 96% du dioxyde de carbone qui aurait été rejeté dans l'atmosphère si la capacité installée de l'Entreprise reflétait le mix énergétique actuel de ses pays d'implantation. L'augmentation de 18% des émissions évitées par rapport à 2018 s'explique par

- l'augmentation de la production de Voltalia dans des pays dont le mix électrique de référence a un facteur d'émission carbone important (Egypte, Portugal, Grèce) ;
- la mise à jour des facteurs d'émissions (de référence et par technologie) ; et
- la croissance des MW installés et de la production associée.

Emissions de CO<sub>2</sub> équivalent évitées par Voltalia en 2019 (en kilotonnes)



# 03

---

## ... en favorisant le développement local

---

Partout où elle est présente, l'Entreprise s'engage fortement pour construire des relations durables avec ses partenaires de la Société civile. En ce sens, Voltalia mène de nombreuses actions de dialogue avec les acteurs concernés, de sensibilisation au développement durable et apporte son soutien à des initiatives socio-économiques variées.

Cette partie n'intègre pas les contributions de la nouvelle acquisition Helexia depuis juillet 2019 sauf mentionné autrement.

---

## 3.1 Notre démarche

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

Partout où Voltalia est présent, l'établissement de relations durables de confiance mutuelle 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 de l'Entreprise favorisent d'une part l'acceptabilité des projets et réduisent d'autre part l'exposition de Voltalia 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 Voltalia a intégré dans son règlement intérieur la prise en compte des parties prenantes dans ses missions. En 2018, une première cartographie des parties prenantes de Voltalia a été réalisée et validée en comité exécutif et par le conseil d'administration en février 2019.

Un outil d'aide à la décision permettant d'évaluer l'impact du développement d'un projet sur les parties prenantes locales intéressées par le projet, et les parties prenantes au niveau de l'Entreprise a été développé et approuvé en conseil d'administration en octobre 2019.

### 3.1.2 Concertation avec les populations

Dans le cadre de ses activités, Voltalia met l'accent sur la consultation des parties prenantes locales et nationales qu'il s'agisse des riverains, des associations et des administrations locales et nationales.

En France, le dialogue avec les parties prenantes est mené par les équipes locales de Voltalia 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 2019, les équipes de développement éolien en France ont poursuivi leur démarche de concertation renforcée. Voltalia a notamment fait appel à eXplain, un institut de sondage, afin de mesurer le degré d'adhésion des communautés locales à un projet de développement éolien. Cette société a procédé à une campagne d'information en porte à porte afin d'informer les parties prenantes locales sur le projet de développement proposé et de recueillir l'opinion et le degré d'adhésion de ces parties prenantes au projet. Cette démarche a permis aux équipes de développement de comprendre au mieux

les préoccupations des parties prenantes vis-à-vis du projet, et d'y répondre avec une approche adaptée.

Enfin, les sites internet dédiés aux projets permettent aux riverains de 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 Voltalia 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 mécanisme 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, Voltalia a mené de manière systématique des campagnes de consultations des populations locales pendant les phases d'étude d'impact afin d'intégrer leurs attentes et besoins (création d'emplois, contribution à des initiatives locales, formations, etc.) dans la conception et la mise en œuvre de ses projets.

## Mécanisme de gestion des plaintes de la centrale de Kopere

Dans le cadre du projet de construction de la centrale solaire de Kopere au Kenya, Voltalia développe un dispositif innovant de mécanisme de gestion des plaintes par SMS. Ce système en cours de développement permettra aux personnes souhaitant faire part d'une plainte de préremplir un questionnaire de doléance en envoyant gratuitement des SMS à un numéro de téléphone dédié. Une fois ce questionnaire prérempli, les équipes en charge des relations avec les communautés prennent contact avec la personne ayant soumis la plainte afin d'obtenir plus d'informations contextuelles et proposer une résolution si cela est justifié.



Oiapoque - Brésil

### 3.1.3 Engagements éthiques : la transparence préalable et gage de confiance

Afin d'assurer la bonne mise en œuvre de la Charte Ethique, Voltalia a mis en place un ensemble de mesures décrites qui portent à la fois sur (i) la lutte contre la corruption et la fraude et (ii) la protection de nos collaborateurs et partenaires.

Le Directeur général adjoint en charge de la stratégie et de l'organisation a été désigné comme référent éthique et est responsable de l'application de la charte. Il est assisté par la directrice juridique et conformité de l'Entreprise et par la responsable conformité de l'Entreprise. Ils rendent compte annuellement au Comité d'audit des avancées du programme Conformité de l'Entreprise. Deux autres membres font partie de l'équipe conformité et tous les juristes de l'équipe juridique sont des correspondants conformité qui s'assurent de l'application et du respect du programme Conformité établi au niveau de l'Entreprise.

Les règles et procédures internes qui découlent de cette Charte Ethique, notamment :

- La procédure de contrôle des tiers, (« Know Your Third Party Policy »), qui décrit la démarche à suivre pour contracter avec un fournisseur, un partenaire ou un client ; et
- La procédure d'alerte interne (« Whistleblowing Procedure »), qui décrit le mécanisme mis en place afin d'alerter de toute infraction à la Charte Ethique et Code de Conduite de tout délits.

En 2019, 70,3% de collaborateurs sont formés au code de conduite et à la charte éthique.

#### Formation anti-corruption

L'objectif principal de la formation anti-corruption est de sensibiliser les collaborateurs afin de leur expliquer les bons comportements et réflexes à acquérir en matière de choix éthiques dans une situation difficile en rapport notamment avec les dispositions de la Charte Ethique et du Code de Conduite de Voltalia (toutes les dispositions légales applicables en général) ; connaître le cadre juridique de la lutte contre la corruption (loi Sapin II notamment) ; savoir reconnaître et identifier les situations de corruption afin de les éviter.

---

## 3.2 Relation avec les parties prenantes

### 3.2.1 Notre contribution au développement économique local

#### Mesures fiscales

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

- 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.

En 2019, Voltalia a payé 36 millions d'euros de taxes et impôts dans les principaux pays où l'Entreprise est active.

## Nos initiatives locales

### Actions de mécénat

Votalia a signé deux conventions de mécénat pour aider au développement de deux associations : Cassiopée et la Chrysalide. La première permet l'accompagnement socio-professionnel avec des actions orientées sur la mobilité et l'accompagnement pour l'emploi durable. Pour la deuxième, Votalia a participé au financement du projet Rurabus d'aide à la mobilité pour des communes du territoire Val-de-Charente.

### Création de valeur partagée : centrale solaire de Tresques et centrale hydroélectrique de Taconnaz

La centrale solaire de Tresques se situe dans le département du Gard (France) sur un ancien crassier en friche. Le projet est né grâce à la volonté de la commune de Tresques de réhabiliter le crassier afin de lui donner une seconde vie. La société Parc Solaire de Tresques a réalisé une émission d'obligations convertibles d'un montant cible de 350 000€. La centrale a ainsi bénéficié cet été de la mise en place d'un financement participatif

(crowd funding) réservé aux résidents du Gard et de six départements voisins afin de financer en partie la construction et la mise en service de la centrale photovoltaïque. Au total, 101 personnes ont souscrit à ce financement participatif local réalisé avec succès pour un montant de 350 000€.

Taconnaz est la première centrale hydroélectrique de Votalia en France métropolitaine et démontre son exemplarité en termes de relations avec les parties prenantes clés. En effet, les deux communes sur lesquelles le projet se situe (Chamonix et les Houches) sont entrées au capital à la date de mise en service de la centrale et ce pour une durée de 60 ans. Les deux communes sont aujourd'hui actionnaires de la société à hauteur de 33% - ces 33% sont répartis de manière égale entre les deux communes. Cela traduit la convergence des intérêts de Votalia et des collectivités locales, avec à la clef un partage de la valeur créée sous forme de redevances, de taxes locales mais aussi de dividendes. De plus, une Entreprise locale de la vallée a été sollicitée en tant que sous-traitant pour la partie prise d'eau et conduite forcée. Enfin, Votalia a fait appel à des Entreprises françaises pour l'achat de la turbine et de l'alternateur nécessaires à la construction de la centrale.

## Projet éducatif en Guyane

En juillet 2019, une fresque éducative de 25 mètres de long réalisée par les écoliers du bourg de Cacao a été inaugurée. Pour ce projet, Voltalia a signé une convention avec l'école primaire (qui détient un écolabel depuis une dizaine d'années) ainsi qu'avec le collège de Cacao. Un artiste a été missionné pour assister les enfants pendant plusieurs semaines et réaliser la fresque accrochée sur la palissade de chantier. Ce lieu est accessible le long de la route touristique de Cacao.

Un point information énergie est réalisé dans le prolongement et deux petites fenêtres ont été créées dans la palissade afin de rendre le chantier visible. Cette démarche a pour but d'expliquer le chantier et l'énergie biomasse aux enfants. Elle permet de présenter l'évolution du chantier aux riverains et expliquer que défricher n'est pas nécessaire pour alimenter une centrale à biomasse. L'aspect vertueux de l'approvisionnement a été adapté aux enseignants et aux écoliers qui ont pu véhiculer les bons messages autour d'eux. Cette démarche s'est accompagnée de plusieurs interventions de collaborateurs Voltalia dans les salles de classe pour des sessions d'information et des ateliers questions-réponses.



Collège de Cacao

## Collecte pour les Restos du Cœur

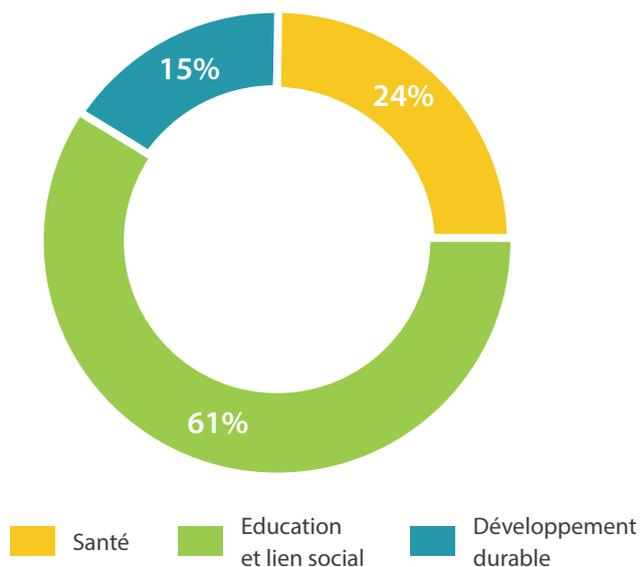
En mars 2019, le bureau de Voltalia Paris a organisé sa première collecte de produits alimentaires et d'hygiène en faveur de l'association des Restos du Cœur. En tout, près de 150 kilos ont été récoltés et Voltalia a décidé de réitérer l'opération en 2020 en organisant sa deuxième collecte.

## Notre action au Brésil

Au Brésil, Voltalia 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 Voltalia : « améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local ». Au 31 décembre 2018 l'équipe socio-économique de Voltalia était en charge d'un portefeuille de 45 projets socio-économiques réparti comme suit :

A titre d'exemple, à Serra do Mel, São Miguel do Gostoso et Areia Branca dans l'Etat du Rio Grande do Norte, Voltalia a contribué au projet « Cinesolar » pour un budget total de 126 000 réaux brésiliens. « Cinesolar » est un cinéma itinérant alimenté par de l'énergie solaire dont le but est d'apporter le cinéma dans des endroits sans infrastructures nécessaires. Au total, neuf séances de cinéma ont eu lieu et les films diffusés avaient pour thème l'environnement. Des ateliers cinéma étaient ensuite organiser pour créer des court-métrages sur le thème du développement durable.

Répartition des projets socio-économiques de Voltalia au Brésil en 2019





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, Voltalia a participé à la rénovation et l'extension de la maison et a réalisé cette année des dons de meubles et de matériels nécessaires pour améliorer les conditions de vie dans la maison pour un budget total d'un million de réaux brésiliens.

Dans l'Etat du Rio Grande do Norte, près du complexe éolien de São Miguel do Gostoso et pour la quatrième année consécutive, le projet « Opération sourire » a amélioré la qualité de vie de patients souffrant de fente labio-palatines (communément appelée « bec de lièvre ») dans une région où la prise en charge de cette maladie n'est pas répandue. Grâce à Voltalia, plus de 220 opérations ont été réalisées. En 2019, 52 patients ont été opérés pour un total de 77 opérations chirurgicales. Le budget est de 1,5 millions de réaux brésiliens pour ce projet.



Opération sourire - Brésil

## Contribution au développement des énergies renouvelables

Votalia participe activement à la promotion des énergies renouvelables et est membre de plusieurs réseaux professionnels engagés en faveur d'un développement plus responsable de la filière.

Cela lui permet d'apporter son expertise et retour d'expérience afin de travailler de concert avec les différents acteurs de la filière et de pérenniser le développement de l'énergie renouvelable, en France puis à l'export.

A ce titre, l'Entreprise est notamment active 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 Energie-Climat des territoires.

Mais aussi à plus large échelle, Votalia est membre de différents groupes de travail sur les sujets déterminants pour l'intégration d'une bonne visibilité sur les tendances et bonnes pratiques vis-à-vis des enjeux rencontrés tels que le cluster LIFTI (Laboratoire d'Initiative Foncières et Territoriales Innovantes), ou encore le groupe GASBI (Groupe d'échanges entre Aménageurs et Scientifiques autour de la Biodiversité et des Infrastructures), élargissant également les opportunités de rencontre et de progression dans l'amélioration des projets.



### 3.2.2 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 les pratiques d'achat**

Voltalia s'efforce de mener ses activités de façon durable, éthique et responsable. A ce titre, l'Entreprise 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 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, l'Entreprise 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 l'Entreprise et ses fournisseurs et sous-traitants. Avant le démarrage de ses prestations, chaque sous-traitant reçoit une formation dédiée aux enjeux santé, sécurité et environnement spécifiques au site concerné.

Afin de respecter ses objectifs très ambitieux en matière de HSE, l'Entreprise élève le niveau usuel des exigences de la filière en demandant à chaque sous-traitant d'avoir une personne entièrement dédiée au HSE sur site alors que cette mission est souvent confiée au chef de chantier en plus de ses attributions « construction ». Par sa position d'acteur intégré, l'Entreprise s'assure également que les études d'impacts réalisées en phase de développement (faune, flore...) ainsi que les contraintes sociétales selon les standards internationaux des banques de développement (IFC) (emploi de main d'œuvre locale, discussion avec les communautés par exemple) soient exécutées rigoureusement en phase de construction.

Directement intégrés 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. L'Entreprise impose alors également des pénalités financières. Ces mesures sont appliquées sur tous les chantiers de construction de l'Entreprise.

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.

# 04

---

## Nos équipes, notre source de réussite

---

Partout où elle est présente, l'Entreprise s'engage fortement pour construire des relations durables avec ses partenaires de la Société civile. En ce sens, Voltalia mène de nombreuses actions de dialogue avec les acteurs concernés, de sensibilisation au développement durable et apporte son soutien à des initiatives socio-économiques variées.

Cette partie n'intègre pas les contributions de la nouvelle acquisition Helexia depuis juillet 2019 sauf mentionné autrement.

Réparties autour du globe, les équipes de Voltalia s'engagent pour la mission de Voltalia : « Améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local ».

Pour atteindre ses objectifs de croissance ambitieux à horizon 2023, attirer, développer et fidéliser ses talents est essentiel au succès de Voltalia. La priorité à l'humain représente donc un enjeu majeur et fait ainsi partie des quatre piliers de la démarche RSE de Voltalia. La gestion des ressources humaines est un levier primordial pour accompagner la forte croissance de l'Entreprise et le développement de ses activités. L'Entreprise met tout en œuvre pour préserver la sécurité de ses collaborateurs et leur offrir un cadre de travail propice à la diversité, au bien-être et au dialogue social. Pour favoriser le développement personnel et professionnel des individus, Voltalia développe son programme de formation et encourage la mobilité interne. L'ampleur et la rapidité de la transformation de l'Entreprise nécessitent d'accompagner les managers et collaborateurs. A ce titre, la direction des ressources humaines s'était fixée trois priorités en 2019 sur lesquelles l'Entreprise a progressé :

- Poursuivre son engagement en faveur du développement des compétences et développer le partage d'expertise en interne : voir paragraphe formations
- Favoriser la diversité tant en interne que dans le cadre des recrutements : part des femmes au sein de l'Entreprise, recrutement à l'international ;
- Favoriser le bien-être au travail et les consultations : des consultations globales ont effectivement été menées avant et après les déménagements dans de nouveaux bureaux.
- Les priorités en termes de ressources humaines pour 2020 sont les suivantes :
- Poursuivre l'engagement en faveur du développement des compétences grâce à l'augmentation des formations de type « compétences cœur » tout en continuant à augmenter l'offre de formations en interne pour le partage de connaissances ;
- Accompagner la forte croissance de Voltalia grâce au recrutement et à la bonne intégration des nouveaux collaborateurs ;
- Encourager la diversité tant en interne que dans le cadre des recrutements ;
- Développer la rétention de talents : un entretien de départ a été construit et mis en place en 2019 afin d'identifier les raisons de départ de l'Entreprise ainsi que des mesures à mettre en place.

Cette partie intègre les contributions de la nouvelle acquisition Helexia depuis juillet 2019 sauf si mentionné autrement.

## 4.1 Des équipes engagées

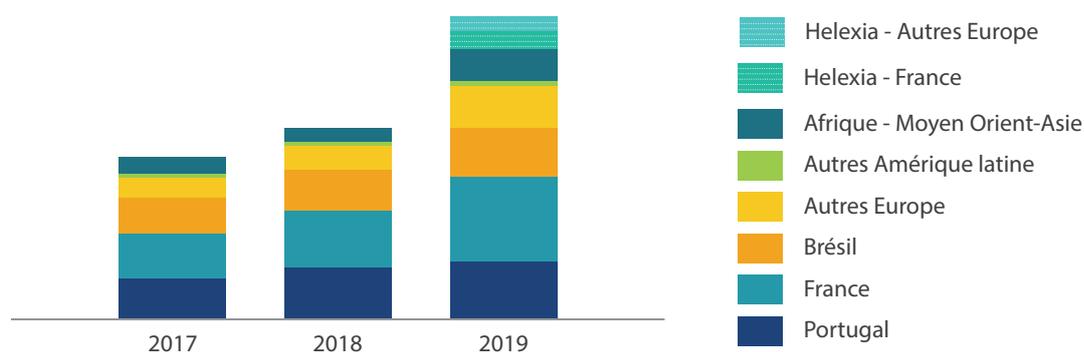
### 4.1.1 Nos collaborateurs

Les effectifs indiqués dans la présente section prennent en compte le nombre de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), ceux en contrat à durée déterminée (CDD) et les intérimaires. Sont exclus des effectifs les salariés ayant un contrat en Volontariat International en Entreprise (VIE), en alternance (CAP et contrat de professionnalisation) et en stage.

Présent en France, au Portugal, au Brésil et dans 17 autres pays (voir le détail des zones géographiques dans la note méthodologique), Voltalia employait

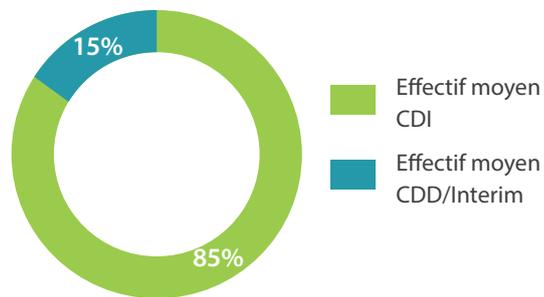
791 salariés au 31 décembre 2019. La progression de 45% des effectifs depuis le 31 décembre 2018 marque la poursuite des campagnes de recrutement ayant pour objectif de soutenir la forte croissance d'activité de Voltalia ainsi que la transformation de l'Entreprise et s'explique également par l'arrivée de 82 nouveaux collaborateurs suite à l'acquisition de Helexia. Fort de son développement en Afrique, au Moyen-Orient et en Asie, la part des effectifs dans ces géographies est en nette progression et atteint en 2019 plus de 10,5%.

Evolution de la répartition géographique des effectifs de Voltalia (2017-2019)



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 2019, 85% des effectifs de l’Entreprise (hors Helexia) bénéficiaient d’un contrat de long-terme (CDI ou équivalents) contre 84% en 2018. 61% des nouveaux collaborateurs ont été embauchés dans ce cadre également.

Répartition de l'effectif moyen au 31/12/2019 par type de contrat

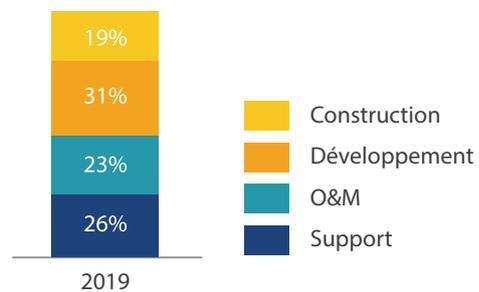


### Répartition des effectifs de Voltalia (hors Helexia)

En 2019, l’équipe développement représente un tiers des entrées et reflète les objectifs ambitieux de Voltalia à horizon 2023.

	2019
	Entrées
Par équipe	
Support	81
O&M <sup>7</sup>	76
Développement	109
EPC <sup>8</sup>	29
<b>Total</b>	<b>295</b>

Répartition des effectifs de Voltalia par équipe (2019)



<sup>7</sup> Opération et Maintenance

<sup>8</sup> Engineering, Procurement, Construction (ingénierie, approvisionnement et construction)

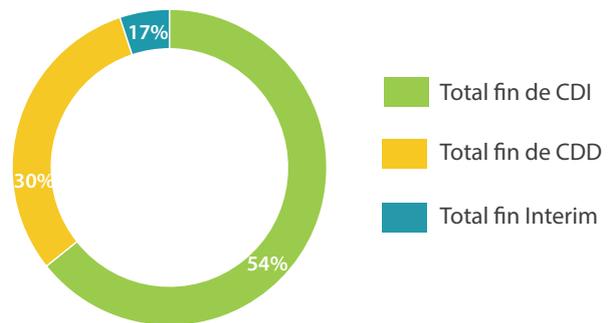
En 2019, les équipes de Voltalia ont accueilli 295 nouveaux collaborateurs dans 17 pays<sup>9</sup>. Ces données n'incluent pas celles relatives à Helexia. L'Entreprise s'appuie sur cette richesse culturelle et cette variété d'expertises afin de proposer les services et infrastructures de production d'électricité renouvelable les plus adaptés. Les recrutements ont augmenté de 40% par rapport à l'année précédente et reflètent la croissance rapide de l'Entreprise.

	2019		2018	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
<b>Total par pays</b>	<b>295</b>	<b>133</b>	<b>212</b>	<b>129</b>
France	107	44	97	60
Brésil	37	12	27	6
Portugal	40	20	42	26
Autres Europe	33	35	28	22
Autres Am. latine	7	4	2	1
Afrique-MO-Asie	71	18	16	14
<b>Total Par type de contrats</b>	<b>295</b>	<b>133</b>	<b>212</b>	<b>129</b>
CDI	180	84	131	69
CDD / intérim	115	49	81	60

<sup>9</sup> Brésil, Colombie, Egypte, France, Grèce, Italie, Japon, Jordanie, Kenya, Mexique, Maroc, Birmanie, Pays-Bas, Portugal, Slovaquie, Espagne, Royaume-Uni – uniquement salariés de Voltalia

Les entrées par pays en 2019 reflètent la stratégie de développement à l'international de Voltalia. En effet, les recrutements dans la région Afrique, Moyen-Orient et Asie ont plus que quadruplé.

Répartition des sorties 2019 par type de contrat



En 2019, le nombre de sorties est resté stable par rapport à l'année précédente : 133 collaborateurs ont quitté l'Entreprise dont 35% d'entre eux représentant des fins de contrats temporaires (Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou intérim).

Au 31 décembre, le taux d'attrition des effectifs permanents de Voltalia s'est légèrement amélioré par rapport à l'année 2018 en passant de 16,4% à 15,7%.

## 4.1.2 Attraction des talents

### Événements professionnels

Attirer les meilleurs talents est l'une des priorités de Votalia qui a renforcé son dispositif de recrutement en 2019. L'Entreprise communique régulièrement sur les réseaux sociaux afin de mieux faire connaître ses activités et sa culture, et ainsi gagner en visibilité et en attractivité pour recruter les meilleurs profils. Les offres d'emploi sont publiées sur les réseaux sociaux et sur le site internet de Votalia pour les rendre accessibles au plus grand nombre. De plus, Votalia a participé à de nombreux événements professionnels et forums dans le monde entier pour accroître la notoriété de l'Entreprise : Allemagne, Brésil, Colombie, Italie, Espagne, Etats-Unis, France, Maroc, Pays-Bas, Portugal.

### Jeunes talents

Votalia porte une attention particulière au recrutement des jeunes talents. En France métropolitaine par exemple, l'Entreprise a prioritairement ciblé des salons étudiants d'écoles d'ingénieurs et était présente à trois d'entre eux : le forum Ingénieur Avenir, Ingénieurs responsables et Trium. En Guyane, Votalia a participé au Forum des Métiers sur le campus de Troubiran à l'Université de Guyane et pour la première fois au Carrefour des Entreprises à l'IUT de Kourou.

Enfin, Votalia a établi un partenariat avec une plateforme de recrutement afin de pouvoir poster des annonces principalement pour des offres de stages, de Volontariat International en Entreprise (VIE) et pour des jeunes diplômés.

### Politique cooptation « Tag a talent »



Dans le cadre des objectifs ambitieux de l'Entreprise pour 2023, le nombre de recrutements est amené à grandir fortement. Votalia a décidé de placer sa confiance en ses collaborateurs pour les impliquer dans la croissance de l'Entreprise en créant une politique de cooptation pour tous les pays de l'Entreprise. L'objectif est de motiver les collaborateurs à recommander des personnes qualifiées pour rejoindre les équipes de Votalia tout en récompensant financièrement cette implication et ainsi permettre le recrutement de nouveaux talents.

### 4.1.3 Diversité et égalité des chances

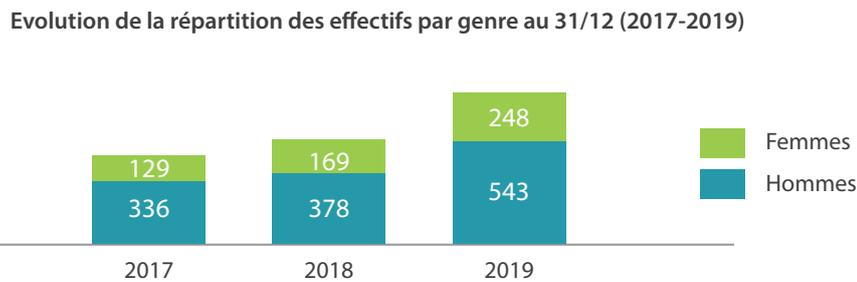
A travers sa politique de recrutement et sa charte éthique, Voltalia s’attache à lutter contre toute forme de discrimination et voit la diversité comme une source de richesse et d’ouverture sur le monde.

Dans sa charte éthique et code de conduite, Voltalia s’engage auprès de ses collaborateurs à garantir l’égalité des chances et à favoriser la diversité.

La politique de recrutement de Voltalia repose sur l’égalité des chances et permet ainsi d’assurer un processus de recrutement transparent et impartial. Celle-ci s’applique dans tous les pays où Voltalia est présent et recrute. Aucune distinction n’est faite entre les candidats sur la base des éléments suivants : âge, genre, orientation sexuelle ou religieuse, handicap, nationalité...

#### Diversité hommes-femmes

Au 31 décembre 2019, les effectifs de Voltalia étaient répartis comme suit :



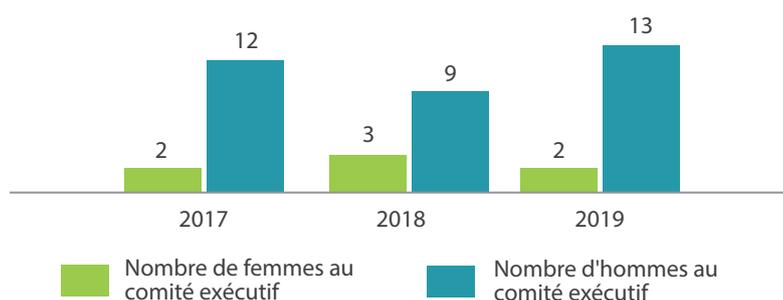
Convaincu que la mixité est un précieux vecteur de performance, Voltalia l’encourage au sein de ses équipes. En 2019, Voltalia a ainsi vu le nombre de femmes au sein des effectifs augmenter de 32%, pour une progression de 28,5% du nombre d’hommes. Depuis 2017, le nombre de femmes présentes au sein de l’Entreprise a augmenté de 92% pour une progression de 62% du nombre d’hommes.

### Composition du comité exécutif

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

La diminution de la part de femmes au sein du comité exécutif en 2019 s'explique par l'entrée de quatre hommes et le départ d'une femme.

Evolution de la composition du comité exécutif de Votalia au 31/12 (2017-2019)



### Composition du conseil d'administration

Au 31 décembre, le conseil d'administration est composé de quatre femmes et trois hommes. Madame Laurence Mulliez est Présidente du conseil d'administration. Madame Solène Guéré et Madame Chantal Toulas sont administratrices et Madame Evelyne Tall est administratrice indépendante.

	<b>Femmes</b>	<b>%</b>	<b>Hommes</b>	<b>%</b>	<b>Total catégorie</b>
<b>Effectifs Voltalia</b>	<b>223</b>	<b>31,5%</b>	<b>486</b>	<b>68,5%</b>	<b>709</b>
Membres du comité exécutif	2	13,3%	11	86,7%	1,8%
Cadres	87	29,7%	205	70,3%	41,3%
Non-cadres	134	33,3%	269	66,7%	56,8%
<b>Effectifs Helexia</b>	<b>25</b>	<b>30,5%</b>	<b>57</b>	<b>69,5%</b>	<b>82</b>
Membres du comité exécutif	0	100%	2	0%	2,4%
Cadres	18	27,3%	48	72,7%	80,5%
Non-cadres	7	50%	7	50%	17,1%
<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>31,4%</b>	<b>543</b>	<b>68,6%</b>	<b>791</b>

## Mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes

Au cours du processus de recrutement, les équipes des ressources humaines doivent s'assurer de la présence d'une femme dans la liste de sélection finale des candidats. Cette mesure promeut la diversité hommes-femmes et permet d'en effectuer un suivi.

Lors de la revue annuelle de rémunération, un budget supplémentaire en faveur de l'égalité hommes-femmes a été mis en place. Ce processus a été mené par l'équipe RH Groupe avec le soutien des équipes RH répartis dans l'ensemble des pays de l'Entreprise. Cinquante-cinq d'entre elles ont pu bénéficier d'augmentations de salaires qui s'inscrivent sur le long terme.

### Index égalité hommes femmes, loi avenir professionnel

Conformément aux dispositions introduites par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018, Voltalia (hors Helexia) obtient la note globale de 54/100 à l'Index égalité hommes-femmes et se démarque tout particulièrement dans l'indicateur relatif aux dix rémunérations les plus élevées (10/10).

Cet index se mesure sur 100 points et se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon la taille de l'Entreprise (plus ou moins de 250 salariés). Dans le cas de Voltalia, l'index a été calculé à partir de quatre indicateurs : l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité et la parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

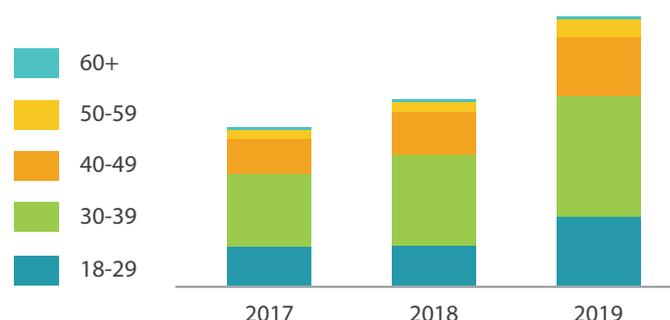
## Diversité générationnelle

Au 31 décembre 2019, l'âge moyen des collaborateurs de Votalia est de 36 ans. La part des 30-39 ans reste la plus importante (46%) compte tenu des exigences d'expérience requise pour l'accompagnement de la croissance de l'Entreprise.

Les 18-39 ans représentent une part majoritaire dans la pyramide des âges. Cela incite l'Entreprise à intégrer les perspectives de développement professionnel mais aussi personnel dans son processus de gestion des ressources humaines.

Dans ce contexte de forte croissance de l'Entreprise, les missions confiées par Votalia donnent l'opportunité de contribuer rapidement au développement des activités pour les jeunes talents. Les stages constituent ainsi de véritables opportunités d'apprentissage. Ces expériences formatrices constituent un tremplin pour rejoindre l'Entreprise.

Evolution de la répartition des effectifs par âge (2017-2019)



## Mesures en faveur de l'intégration des personnes handicapées

En France, afin de compenser le faible nombre de candidats en situation de handicap postulant aux offres d'emploi de l'Entreprise, Votalia a choisi d'engager des actions de sous-traitance auprès des ESAT (Etablissements et services d'aide par le travail) et EA (Entreprises Adaptées). Votalia a donc initié un contrat de prestation de services avec une plateforme de travail solidaire et a également signé une convention de partenariat avec l'association AIMETH

(Association pour l'Insertion et le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Un point d'information sur la situation de handicap en Entreprise a été mis en place fin d'année 2019. Les employés sont informés pendant leur entretien d'intégration qu'ils ont la possibilité s'ils le souhaitent de déclarer auprès de leur référent RH s'ils sont en situation de handicap.

## 4.2 Fidélisation des talents

### Gestion des ressources humaines

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

Voltalia estime que le développement professionnel et personnel de chacun

des collaborateurs constitue une condition indispensable à sa croissance. En 2019, Voltalia a mis en place un processus de formalisation d'un plan de formation. A cette occasion, un bilan est établi afin d'adapter les besoins du collaborateur en termes de formation pour être aligné avec les objectifs du collaborateur, ses missions et les compétences à acquérir. L'entretien de développement professionnel a été introduit en 2015. Cette démarche correspond à l'ambition de Voltalia de favoriser les évolutions intra-Entreprises et permet aux Ressources Humaines de proposer aux collaborateurs des actions de formation adaptées à leur performance ainsi qu'à leurs aspirations professionnelles.



En 2018, Voltalia 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 de l'Entreprise, iVOLT optimise le soutien apporté aux équipes et l'évolution des collaborateurs. En 2019, les équipes RH se sont assurées de la bonne prise en main de l'outil sur les modules mis en place en 2018 (administration du personnel et évaluation de la performance). La mise en œuvre d'iVOLT s'est poursuivie avec le module de formation permettant d'une part aux collaborateurs de consulter le catalogue de formation et de soumettre leurs demandes et, d'autre part, aux équipes RH de suivre le plan et le budget de formation. L'intégralité des modules sera opérationnelle dans l'ensemble des pays en 2021.

## Développement des compétences

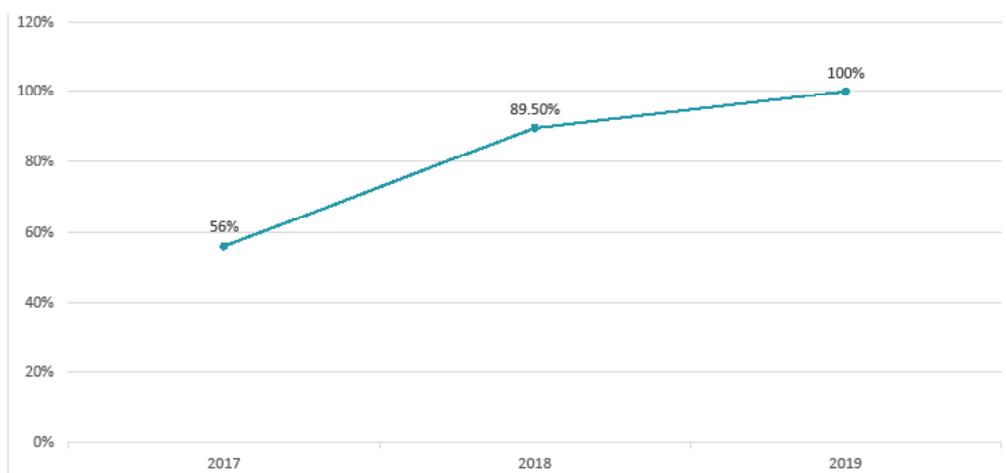
### Formations

Votalia 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 2019, 100%<sup>10</sup> des salariés Votalia (hors Helexia) avaient reçu au moins une formation durant l'année contre 89,5% en 2018.

En 2019, 17 124 heures de formation ont été dispensées aux collaborateurs de Votalia (hors Helexia); 47% ont été dispensées par des prestataires externes à l'Entreprise. Le nombre d'heures de formation en 2019 souligne l'engagement fort de l'Entreprise à accompagner l'ensemble de ses collaborateurs dans la transformation de l'Entreprise. Les formations relatives à la maîtrise d'outils internes, les langues et la santé-sécurité restent les domaines de formation prioritaires de Votalia.

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.

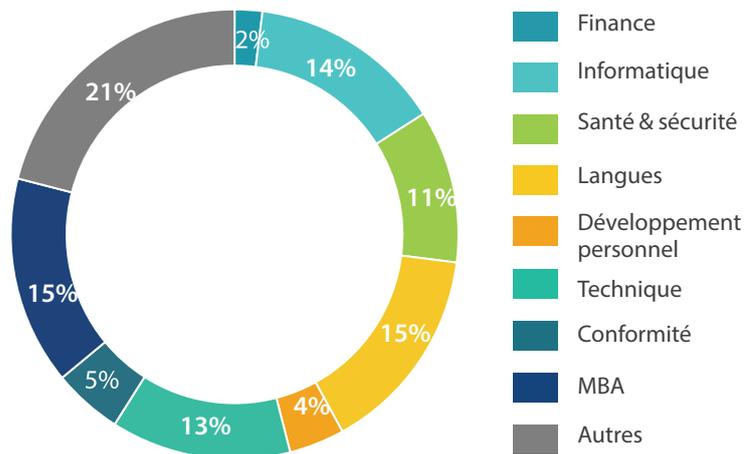
% de salariés ayant reçu au moins une formation dans l'année (2017-2019)



<sup>10</sup> Nombre d'employés ayant reçu une formation divisé par l'effectif moyen hors intérimaires

Le nouvel outil GRH de Voltalia permet d'améliorer le suivi de formation et construire le plan de formation pour 2020 dans une démarche de meilleur accompagnement des collaborateurs tout en suivant leur évolution au sein de l'Entreprise.

Répartition des formations en 2019



### Une offre de formation interne : « l'Académie Voltalia »

Une offre de formation interne créée par des Voltaliens pour des Voltaliens et adaptée à leurs besoins a été créée en 2019. La gestion des connaissances au sein de Voltalia permet de créer une culture d'Entreprise dans laquelle le savoir est aussi important que la dimension de partage et d'entraide qui l'accompagne. Le but est de s'appuyer sur le capital intellectuel des collaborateurs pour soutenir le développement des salariés, améliorer leur performance et ainsi améliorer également la compétitivité et la croissance de l'Entreprise.

Quatre axes de développement de formation sont en cours :

- Formations sur la connaissance de Voltalia pour comprendre le marché des énergies renouvelables, le périmètre business de l'Entreprise ainsi que le fonctionnement de l'Entreprise en interne
- Formations sur les énergies renouvelables pour renforcer les connaissances technologiques et techniques pour chaque énergie (éolien, solaire, biomasse, hydraulique, hybride)
- Formations sur la veille technologique dans le cadre de séminaires, d'ateliers...
- Formations spécifiques à chaque équipe pour développer les connaissances techniques

En 2019, le portail de formation de Voltalia a été mis en place au niveau mondial. Des formations différentes sont dispensées par les membres de Voltalia autour du programme de connaissance de l'Entreprise sur plusieurs thématiques (Ethique, Ressources Humaines, informatique et outils collaboratifs...). Ces formations sont accessibles à tous sans limite d'ancienneté.

## Mobilité

La mobilité professionnelle constitue un axe majeur de la politique de ressources humaines de Votalia car celle-ci permet le développement des compétences, donne des perspectives de carrière et les moyens à chacun d'évoluer au sein de l'Entreprise.

Les opportunités professionnelles sont ainsi diffusées sur l'Intranet de Votalia et envoyées à l'ensemble des collaborateurs avant d'être publiées sur les réseaux sociaux et le site internet de l'Entreprise. Cette procédure garantit à l'ensemble des collaborateurs la meilleure visibilité sur toutes les offres d'emplois de l'Entreprise, dans l'ensemble des équipes et des pays d'implantation.

En 2019, au sein de Votalia (hors Helexia), 52 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité, dont 36 représentaient des promotions et 16 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 8,3% en 2019 (14% en 2018 et 8% en 2017).

## Bien-être au travail

### Intégration des nouveaux collaborateurs

L'intégration des nouveaux arrivants au sein de l'Entreprise est une étape clé pour leur permettre de comprendre les valeurs de l'Entreprise, ses priorités stratégiques et les méthodes de travail. A ce titre, l'équipe de ressources humaines a mis en place un programme d'intégration en quatre volets : parcours individuel avec la rencontre de plusieurs interlocuteurs, un programme de formation obligatoire, un séminaire d'intégration sur deux journées et un entretien de suivi de période d'essai.

Le séminaire d'intégration de l'Entreprise présente Votalia, son histoire et ses valeurs, chaque famille de métier

ainsi que les priorités de l'Entreprise en termes de développement durable. Un atelier participatif ponctue l'intégration pour encourager les nouveaux collaborateurs à échanger et mieux se connaître. Ce nouveau programme permet aux nouveaux arrivants non seulement d'être opérationnels plus rapidement, mais également de connaître les enjeux propres à chaque métier. Cela favorise ainsi l'esprit d'équipe de Votalia tout en favorisant l'intégration des nouveaux collaborateurs.

Les séminaires d'intégration sur deux jours sont organisés dans les trois pays où les effectifs de l'Entreprise sont les plus importants : le Portugal, la France et le Brésil.

## Engagement des collaborateurs

### Actionnariat salarié

L'actionnariat salarié mis en place en 2019 est l'opportunité pour l'ensemble des collaborateurs éligibles d'investir durablement dans l'Entreprise et de prendre part à une aventure commune. Le partage de la valeur est au cœur de la démarche de Voltalia, et c'est dans cette perspective que le conseil d'administration de Voltalia a décidé le 18 mars 2019 la mise en place du premier plan d'actionnariat salarié de l'Entreprise, incluant la France, le Brésil et le Portugal (73,7% des collaborateurs à date). Avec cette opération, Voltalia a poursuivi le développement de sa politique d'association des salariés à la performance de l'Entreprise, après la mise en place de l'intéressement fin 2017, pour une première année d'application en 2018.

Cette offre d'actions existantes a été proposée aux salariés éligibles au Plan d'épargne Groupe (PEG) de Voltalia. Les bénéficiaires ont pu souscrire à une formule incluant une décote de 20% et un abondement de l'Entreprise dans le cadre du PEG.

Pour un premier lancement, ce plan a remporté un très vif succès avec un excellent taux de participation de 69,5%. Les taux de participation ont respectivement été de 51,5% au Portugal, 72,9% au Brésil et 80,3% en France. Le taux de participation s'établit à 68,0% pour les salariés de Voltalia et 81,5% pour ceux d'Helexia.

Voltalia s'est ainsi placé parmi les Entreprises enregistrant le plus haut taux de participation pour un programme intégrant un périmètre international, selon les chiffres de la Fédération Française des Associations d'Actionnaires Salariés (FAS). Fort de ce premier succès, Voltalia envisage d'autres plans, visant à faire de l'actionnariat salarié un levier durable de la fidélisation des salariés et de l'alignement des intérêts de l'ensemble des parties prenantes.

Désormais associés à la performance économique de l'Entreprise, les collaborateurs bénéficient également de formations financières pour se sentir encore plus impliqués et responsables.

## Enquête d'engagement

En décembre, un sondage a été lancé dans tous les pays où l'Entreprise est présente sur la perception des collaborateurs de l'Entreprise. Le taux de participation s'élève à 61%. Le sondage est anonyme et disponible en sept langues pour garantir un maximum de participations (anglais, portugais, français, grec, italien, espagnol et arabe).

De nombreux sujets sont ici abordés : santé-sécurité au travail, confiance (respect, crédibilité, équité) camaraderie, fierté, relations avec le management, promotions, rémunérations, environnement de travail, tolérance et diversité, vie de l'Entreprise, formations.

Les résultats globaux sont positifs. En effet, en moyenne, 86% des collaborateurs toutes géographies confondues considèrent qu'ils travaillent dans une très bonne Entreprise. Les dimensions de camaraderie, HSE et sentiment de fierté se distinguent particulièrement avec respectivement 80%, 83% et 85% de réponses positives obtenues.

## Événements fédérateurs

Les grandes campagnes de communication internes de l'année 2019 ont permis la consolidation d'une histoire et d'un langage communs grâce à la mise en place de nouveaux outils et de nouvelles politiques reflétant les valeurs communes de Voltaia : semaine du développement durable, campagne HSE.

Des événements fédérateurs sont également régulièrement organisés autour de la mission et des valeurs de Voltaia. Partout dans le monde, les équipes ont fêté l'anniversaire de l'Entreprise pour ses quatorze ans. Au Portugal, une journée spéciale est consacrée à Voltaia. Cette journée est l'occasion de rapprocher les différentes équipes. Les collaborateurs visitent une centrale solaire et participent à des jeux où le travail d'équipe est mis en avant autour du slogan portugais « Eu sou, Eu Vou », ce qui signifie « Je suis, j'y vais ».

La Journée de la famille a été organisée en France et au Portugal en été. Magicien, découverte des locaux, château gonflable, échange et découverte étaient au rendez-vous pour le plus grand bonheur des enfants des collaborateurs. En France



Journée mondiale du nettoyage - France

la journée a été introduite par une présentation des énergies renouvelables auprès des enfants pour leur faire prendre conscience de l'importance de développer ces énergies vertes pour le monde de demain.

Pour la troisième fois consécutive, Voltaia a participé au foot éolien, rendez-vous incontournable organisé une fois par an pendant lequel les Entreprises spécialisées dans les énergies vertes se rencontrent. Cette année, Voltaia était fière de pouvoir présenter une équipe de football féminine. L'Entreprise a également répondu présente pour participer à la deuxième édition du tournoi de foot solaire.

Les fonds récoltés lors de cet événement permettront le financement d'un projet d'énergie renouvelable à Madagascar. « Voltalia runners » a été créé en 2017 au Portugal et renouvelé en février 2019. De plus, en 2019, Voltalia a participé à deux courses pour améliorer l'interaction entre les bureaux de Paris et d'Aix-en-Provence et qui ont réuni près de 70 coureurs.

### Les valeurs de Voltalia



esprit d'équipe



ingéniosité



intégrité



entrepreneuriat

Avec la croissance grandissante des effectifs de l'Entreprise, la direction a souhaité aller à la rencontre de l'ensemble des collaborateurs pour savoir si les valeurs de Voltalia (esprit d'équipe, ingéniosité, intégrité et entrepreneuriat) sont toujours vécues par tous. Ainsi est née la « Mission 3V – Voltalia Vision Values » menée auprès de 80% des collaborateurs de Voltalia invités à participer à vingt-quatre ateliers de travail dans neuf pays.

A l'issue des ateliers de travail :

- Des histoires incarnant les valeurs de Voltalia ont été rassemblées dans une vidéo partagée avec l'ensemble des collaborateurs.
- Une mosaïque de visions a émergé avec plus de quatre-vingt-dix visions proposées. Sur la base de cette mosaïque, le comité exécutif a établi la vision 2030 de Voltalia.
- Vingt-trois ambassadeurs ont été élus par leurs pairs : ils constituent le premier réseau garant des valeurs et de la vision de l'Entreprise.

### Des bureaux à notre image

En 2019, Voltage a changé de locaux à Rio de Janeiro, Porto, Oliveira de Frades et Aix-en-Provence. Ces nouveaux bureaux favorisent le travail collaboratif. 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 et de détente proposant plusieurs activités : baby-foot, instruments de musique mais aussi jeux de société. En ligne avec la démarche environnementale de l'Entreprise, les déchets sont systématiquement réduits et triés, y compris les biodéchets. Des gourdes en métal ont été distribuées aux collaborateurs et des boîtes en verre sont également à disposition pour le déjeuner.



Bureau d'Aix-en-Provence

## 4.3 Conditions de travail

Voltalia dénonce le travail forcé ou obligatoire et n'y a recours dans aucune de ses activités. L'Entreprise refuse l'emploi d'enfants et n'y a recours dans aucune de ses activités.

### 4.3.1 Organisation du temps de travail et dialogue social

#### Instances de dialogue social

Voltalia 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, Voltalia a renforcé le dialogue social au sein de l'Entreprise grâce au développement de l'équipe de ressources humaines. Voltalia SA dispose d'une Délégation Unique du Personnel (DUP) conformément aux obligations réglementaires prévues en France. Composée de sept salariés issus des bureaux de Paris et d'Aix-en-Provence, la DUP renforce la communication avec la direction et entretient les équipes. La Délégation a été élue en 2017 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).

Conformément à la nouvelle législation, en

décembre 2019, Voltalia a mis en œuvre les élections professionnelles afin d'élire les représentants du personnel (élus) dans le cadre du Comité Economique et Social (CSE) qui remplacera l'instance de la DUP à compter du 1er janvier 2020. Ce CSE est composé de 17 élus (9 titulaires, 8 suppléants) issus des bureaux de Paris, d'Aix-en-Provence et de Rémire-Montjoly en Guyane. Dans le cadre de ce CSE, Voltalia a souhaité mettre en place un accord d'Unité Economique et Sociale (UES) qui permet à l'ensemble des salariés de Voltalia SA, Voltalia Guyane et Voltalia Kourou d'être représentés, sans prendre en compte le seuil d'effectif minimal pour chaque société.

Les collaborateurs de Voltalia en Italie ont également un représentant du personnel en charge des questions de sécurité. Ce représentant est élu tous les trois ans.

#### Accords collectifs

Une nouvelle législation relative au Comité Economique et Social (CSE) est entrée en vigueur. En France, les Entreprises de plus de onze salariés sont soumises à l'obligation de disposer d'instances représentatives. Les élections professionnelles pour le CSE ont été finalisées en décembre 2019.

Voltalia dispose désormais de 17 délégués du personnel (9 titulaires et 8 suppléants) pour Voltalia SA, Voltalia Guyane et Voltalia Kourou. Voltalia a souhaité signer un accord d'Unité Economique et Sociale (UES) (voir paragraphe précédent). De plus, il existe un accord collectif d'intéressement, accord

lié à l'UES. 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.

En 2019, Voltalia do Brasil (VDB) a renouvelé l'accord collectif signé au mois de mars avec le syndicat professionnel brésilien de l'énergie.

En Espagne les salariés sont couverts par leurs conventions collectives régionaux respectifs de la métallurgie : Toledo signé en 2017, Séville, Barcelone et Albacete signés en 2018, Murcia et Madrid signés en 2019.

En Italie, les salariés sont couverts par la convention collective de la métallurgie (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Metalmeccanico Industria).

## Rémunérations

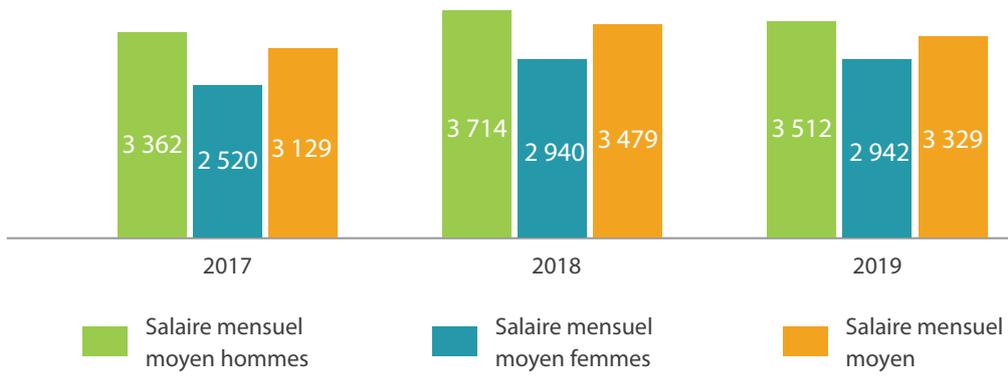
Voltalia développe sa politique de rémunération en se fondant sur les conditions du marché local du travail, sur la cohérence interne et sur les législations applicables. L'Entreprise pratique ainsi une politique de rémunération cohérente avec les responsabilités et résultats individuels, avec la performance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

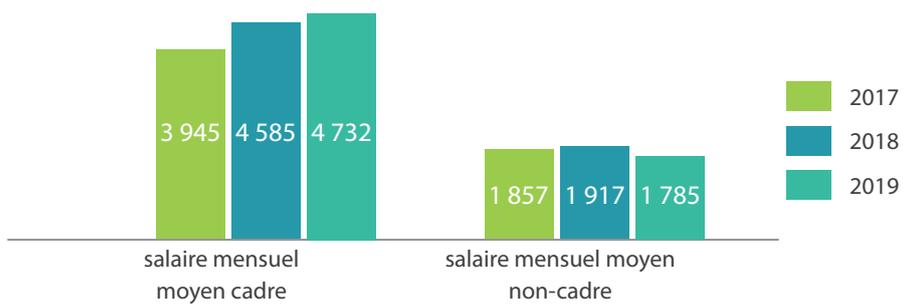
la suivante : 35% pour les objectifs pays et équipe, et 65% pour les objectifs individuels (l'accord d'intéressement signé en 2017 permettant de rétribuer la performance Groupe pour la France à partir de 2018).

En 2019, le salaire brut mensuel moyen des collaborateurs Voltalia (hors Helexia) s'élève à 3329 euros. La légère baisse du salaire mensuel moyen s'explique notamment par l'implantation de l'Entreprise dans des pays où le salaire mensuel moyen est plus faible. L'écart salarial entre le salaire mensuel moyen des hommes et le salaire mensuel moyen des femmes a diminué et est ainsi passé de 20,84% en 2018 à 16,23% en 2019.

Evolution des salaires Voltalia (hors Helexia) en euros (2017-2019)



Ecart de salaires entre cadres et non-cadres Voltalia (hors Helexia) sur la période 2017-2019



### Ratio d'équité\*

2019	EUR	Ratio d'équité directeur général vs employés
Rémunération annuelle directeur général	417 276	
Rémunération moyenne des employés	60 783	6,87
Rémunération médiane des employés	49 020	8,51

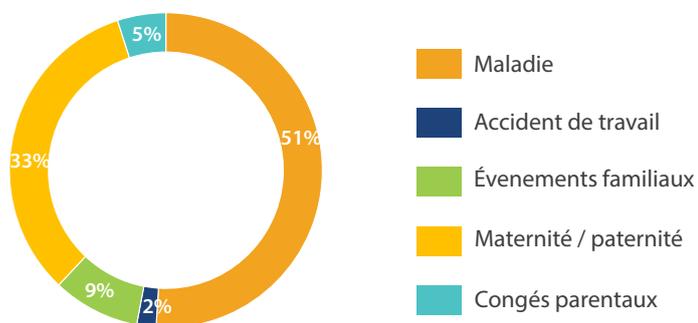
\*le ratio d'équité est calculé en prenant la rémunération hors prime d'intéressement, d'éloignement et d'ancienneté. Il est calculé sur la base des équipes Voltage et Helexia situées en France et en Guyane.

### Absentéisme

En 2019, le nombre total de jours d'absence au sein de Voltage (hors Helexia) a presque doublé en passant ainsi de 1 754 jours à 3057 jours.

Répartition des jours d'absence par motif en 2019 (en nombre de jours travaillés) dans les pays rassemblant 77% de l'effectif de Voltage.

Répartition des jours d'absence par motif en 2019  
Périmètre France, Brésil, Portugal, Italie



### 4.3.2 Santé et sécurité

Les activités de construction, d'exploitation et de maintenance d'infrastructures de production d'électricité exposent Voltalia à des risques pour la santé et la sécurité de ses employés, de ses sous-traitants et de ses parties prenantes. Des événements peuvent porter atteinte à la sécurité et/ou à la santé des collaborateurs de Voltalia ou de ses parties prenantes dans l'ensemble des implantations où ces derniers interviennent et en particulier dans des zones isolées ou les pays à risques. Tout accident survenant sur un site d'activité de Voltalia, 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, sa réputation et à l'atteinte de ses objectifs.

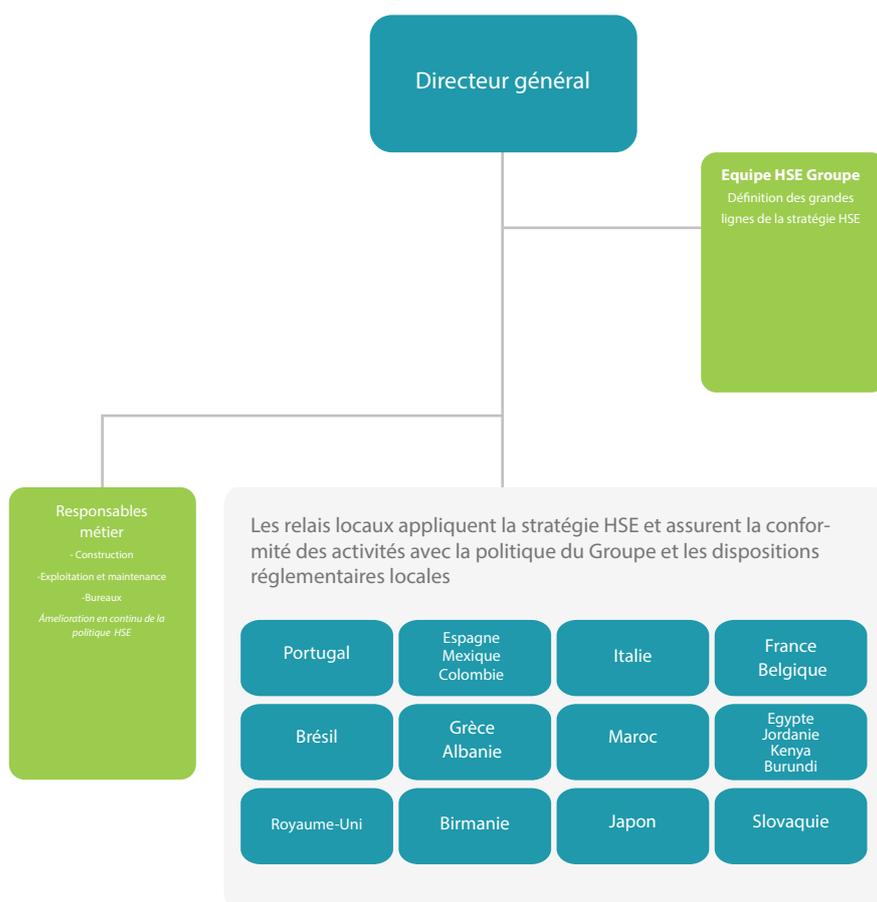
#### Organisation

La protection de la santé et la garantie de la sécurité des collaborateurs est la priorité de Voltalia : 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 Voltalia depuis 2015 visent ainsi à fournir à l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise un environnement de travail sans risques d'accident en poursuivant l'objectif « Zéro accident ».

Directement rattaché au directeur général, l'organisation Santé et Sécurité compte quinze collaborateurs dédiés et comprend des collaborateurs issus de différentes équipes afin de garantir l'implication de l'ensemble des effectifs.

Des responsables et coordinateurs HSE locaux sont chargés de la mise en œuvre des procédures santé sécurité, du reporting et de l'analyse des accidents en s'assurant de la conformité par rapport au cadre réglementaire local. En complément, des relais supplémentaires ont été identifiés à travers les différents départements. Ils sont responsables de la promotion des bonnes pratiques et de la coopération entre les différentes campagnes santé et sécurité de l'Entreprise. Ces interlocuteurs-clés représentatifs des activités et de la présence géographique de Voltalia 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. Cette revue périodique assure la prise des décisions nécessaires à l'amélioration continue du dispositif. La certification ISO 45 001 des sites de Volitalia au Portugal et en Grèce assure également une gestion rigoureuse des risques de sécurité associés aux activités de service.



## Formation et prévention



En 2019, 2 000 heures de formations ont été dédiées aux sujets santé et sécurité, soit 11,7% des formations dispensées à l'ensemble des collaborateurs sur l'année (hors Helexia).

Un programme de campagnes de prévention est également assuré par l'équipe santé et sécurité de l'Entreprise. En 2019, les thématiques abordées ont été : la prévention des chutes ; les risques électriques ; l'identification des risques et des presque-accidents ; et 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 hydroélectricité ou stockage).

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 de l'Entreprise.

Ces formations couvrent l'ensemble des aspects du projet relatifs à la santé, la sécurité, mais aussi l'hygiène et l'environnement. Des cartes de sécurité sont à la disposition des équipes Voltalia ainsi que des sous-traitants impliqués sur les chantiers et la politique ainsi que la performance HSE de l'Entreprise sont affichées à l'entrée de chaque chantier de construction. 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 de l'Entreprise depuis 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, plusieurs formations spécialisées ont été conçues dans tous les lieux de travail pour adresser certains risques spécifiques comme les opérations de levage, le travail en hauteur, le travail dans des espaces confinés, le travail sur circuits électriques, l'aide aux premiers secours et les exercices d'évacuation dans toutes les activités et géographies.

## Performance

En 2019, Voltalia a poursuivi ses efforts d'amélioration de sa performance santé et sécurité. Le taux de fréquence Voltalia (hors Helexia) s'est amélioré et s'est réduit de 17,5% par rapport à 2018. Le taux de gravité Voltalia (hors Helexia) a également diminué de 7% grâce aux initiatives et mesures mises en place en 2019.

	Voltalia			Prestataires			Consolidation		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Taux de fréquence	3,897	2,067	6,069	3,804	9,257	8,83	3,831	4,643	7,423
Taux de gravité	0,087	0,012	0,059	0,082	0,228	0,053	0,084	0,090	0,056
Nombre d'accidents	5	2	5	12	5	7	17	7	12
Nombre de jours d'arrêts de travail	112	12	49	260	123	42	372	135	91

En 2019, les mesures suivantes ont été mises en place :

- Plan d'audit HSE : En plus des inspections prévues et menées dans chaque géographie, trois visites ont été réalisées niveau Groupe en Grèce, en Albanie et au Kenya. Ces visites ont été menées par le responsable HSE Groupe dont la responsabilité première était de vérifier si tous les pays et toutes les équipes suivaient les règles et procédures HSE de Voltalia.
- Espace HSE Groupe et applications : un accès simple à la documentation et aux ressources HSE ainsi qu'une uniformisation et protection des données existantes sont les principaux vecteurs de ce projet. La structure avec le nouveau design commence à être mise en place et la phase de test a été réalisée fin 2019.
- Implication des parties prenantes dans la culture « zéro accident » de Voltalia : des efforts ont été faits pour impliquer toutes les parties prenantes en termes de santé et sécurité avec des campagnes de sensibilisation et le renforcement des mesures de pré-qualification contractuelle. Ces efforts commencent à être visibles avec la réduction du nombre d'incident et leur gravité sur les deux derniers trimestres.
- Campagne de sensibilisation HSE sur la Pollution de l'air et la poursuite de la campagne 0 plastique.
- Mise en place des principes ISO 45001 : suite à une certification en Grèce, le Portugal a été audité et certifié par ISO 45001 – standard « Occupational Health & Safety », ainsi que la revalidation de la certification ISO 14001 pour l'environnement. De plus, Voltalia s'est vue décerner l'accréditation CHAS (Contractor Health and Safety Assessment Scheme) obtenue au Royaume-Uni grâce à la conformité de Voltalia avec les meilleures pratiques en termes de santé sécurité et réglementations ; cette distinction est un réel atout à mettre en avant.

En réponse aux résultats obtenus sur l'année 2019, les mesures suivantes sont prévues et seront déployées en 2020 :

- Impliquer plus de ressources dans la structure HSE pour permettre une réponse efficace à la croissance de l'Entreprise et son expansion d'activités et de partenaires au sein de nouvelles géographies ;
- Renforcer la culture HSE des managers et de leurs équipes ;
- Améliorer les outils et documentation HSE existants ainsi que les actions de sensibilisations, formation et inspection ;
- Evaluer et gérer les risques HSE en promouvant les bons comportements à adopter et renforcer la culture « zéro accident » parmi les salariés Voltalia et ceux des autres parties prenantes ;
- Poursuivre la mise en place du système de management de sécurité au travail basé sur les meilleures pratiques ISO 45 001 ; et
- Continuer les efforts pour bénéficier d'un système efficace pour reporter en ligne les données HSE périmètre Groupe.

Au mois de février 2019, le comité exécutif de Voltalia a revu la méthodologie d'évaluation de la performance santé et sécurité de l'Entreprise. 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 de Voltalia en 2020, les références sont présentées au tableau ci-dessous :

**Références de calcul d'objectif HS 20**

	<b>Point de référence 2019</b>	<b>Objectif 2019</b>	<b>Résultat 2019</b>	<b>Objectif 2020</b>
Taux de fréquence	4,64	2,019	3,831	2,019
Taux de gravité	0,05	0,024	0,084	0,024

## Politique voyage

La croissance de l'Entreprise s'accompagne de l'augmentation des voyages en avion. Pour économiser des kilogrammes de CO2 et pour une meilleure organisation, une équipe voyage avec un responsable a été créée.

De plus, des référents voyage sont présents dans la grande majorité des pays de l'Entreprise (17 pays).

Une politique voyage Groupe, conjointement réalisée par l'équipe voyage et l'équipe RH, a pour objectif d'harmoniser les pratiques en fixant des règles claires tout en prenant en compte le confort, la santé et la sécurité des employés.

Comme mentionné dans sa politique RSE, Voltalia met tout en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Dans cette logique, Voltalia s'est doté d'un nouveau partenaire, SOS International. International SOS fournit des informations médicales et de sécurité avant le voyage des collaborateurs et une fois ceux-ci à l'étranger. En cas d'urgence, un système d'assistance est disponible 24h/24 7jours/7.

## Règlement général sur la protection des données (RGPD)

Dans le cadre de son programme de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et aux différentes législations en la matière auxquelles l'Entreprise est soumise, Voltalia a fait évoluer celui-ci en mettant en place différents documents d'information au sein de l'Entreprise et sur son site Internet ainsi que des actions à mettre en place en 2020 :

- Notice d'information destinée aux salariés pour leur fournir une information complète sur le RGPD, leurs droits, la durée de conservation des données, les fondements juridiques des traitements entre autres, envoyée par mail aux collaborateurs en décembre et affichée dans les espaces de convivialité et mise à disposition sur l'Intranet de Voltalia
- Registre des données personnelles afin de tenir une documentation interne complète
- Notice d'Information sur La Protection Des Données Personnelles du Candidat à un emploi au sein de Voltalia (disponible sur le site Internet) communiquée à tous les candidats à un emploi au sein de l'Entreprise

- Un engagement de confidentialité a été mis en place pour les personnes ayant vocation à manipuler des données personnelles. Cette action démontre l'engagement de Voltalia sur les principes du RGPD et dans la protection des données de ses salariés et autres parties. Les personnes concernées auront ainsi une clause intégrée dans leur contrat de travail ou signeront un engagement de confidentialité dans ce sens (notamment des membres de l'équipe RH)
- Un formulaire est en cours d'élaboration avec pour objectif de demander aux salariés leur consentement sur l'usage notamment de leur image en interne et en externe. Les collaborateurs ont reçu le formulaire par email et celui-ci est affiché sur l'Intranet jusqu'à ce que le salarié y réponde. Tous les nouveaux collaborateurs recevront également ce formulaire dès leur arrivée au sein de l'Entreprise
- Une clause sur la protection des données est insérée dans tous les contrats signés entre Voltalia et les cocontractants
- Une clause sur la protection des données est intégrée depuis le 1er janvier 2020 dans tous les nouveaux contrats de travail en Europe
- La nouvelle politique de confidentialité « Privacy Policy » est en ligne sur le site Internet de Voltalia

Une défaillance, un arrêt du système ou une atteinte aux données de Voltalia ou ses partenaires pourraient avoir des conséquences néfastes sur la poursuite et la bonne conduite des activités de Voltalia (retards et/ou des surcoûts). L'Entreprise pourrait faire l'objet de cyber attaques, y compris de tentative de fraude par ingénierie astucieuse pouvant entraîner des vols, pertes de données, ou une interruption d'activité. Ces attaques informatiques ciblent aussi bien l'Entreprise que ses partenaires.

En effet, l'augmentation de la visibilité de l'Entreprise, liée notamment à sa croissance, peut en faire une cible privilégiée pour des concurrents voire des organisations étatiques. Nous constatons également que de plus en plus d'appels d'offres ou de contrats intègrent désormais des obligations plus fortes liées à la sécurisation des données de nos clients qui nécessitent une meilleure prise en compte de ces sujets.

Pour cela la sécurisation du système d'information de nos sites de production est désormais intégrée dans nos audits et nos

plans d'actions sécurité. Une personne a été recrutée en 2018 pour prendre en charge la fonction de manager Sécurité et doter l'Entreprise d'une politique de sécurité qui a été définie en 2019, en cohérence avec les obligations liées à la RGPD. Cette politique sera présentée à l'ensemble des collaborateurs et déclinée sur l'ensemble de nos sites (bureaux et sites de production) en 2020.

En parallèle de nombreuses actions ont été menées visant à mieux protéger les données de l'Entreprise : migration de notre messagerie et de notre système documentaire sur des environnements Cloud certifiés ISO 9001/27001/27017/27018/27701, déploiement d'une solution d'authentification unique et centralisée (SSO), mise en place de systèmes de détection d'intrusion sur nos sites principaux, rédaction d'une politique de sauvegarde et de restauration de nos données, déploiement d'une solution anti-virus et d'une solution de chiffrement des ordinateurs portables communes au niveau de l'Entreprise.

## Sécurité IT

Une défaillance, un arrêt du système ou une atteinte aux données de Voltalia ou ses partenaires pourraient avoir des conséquences néfastes sur la poursuite et la bonne conduite des activités de Voltalia (retards et/ou des surcoûts). L'Entreprise pourrait faire l'objet de cyber attaques, y compris de tentative de fraude par ingénierie astucieuse pouvant entraîner des vols, pertes de données, ou une interruption d'activité. Ces attaques informatiques ciblent aussi bien l'Entreprise que ses partenaires.

En effet, l'augmentation de la visibilité de l'Entreprise, liée notamment à sa croissance, peut en faire une cible privilégiée pour des concurrents voire des organisations étatiques. Nous constatons également que de plus en plus d'appels d'offres ou de contrats intègrent désormais des obligations plus fortes liées à la sécurisation des données de nos clients qui nécessitent une meilleure prise en compte de ces sujets.

Pour cela la sécurisation du système d'information de nos sites de production est désormais intégrée dans nos audits et nos plans d'actions sécurité. Une personne a été recrutée en 2018 pour prendre en charge la fonction de manager Sécurité et doter l'Entreprise d'une politique de sécurité qui a été définie en 2019, en cohérence avec les obligations liées à la RGPD. Cette politique sera présentée à l'ensemble des collaborateurs et déclinée sur l'ensemble de nos sites (bureaux et sites de production) en 2020.

En parallèle de nombreuses actions ont été menées visant à mieux protéger les données de l'Entreprise : migration de notre messagerie et de notre système documentaire sur des environnements Cloud certifiés ISO 9001/27001/27017/27018/27701, déploiement d'une solution d'authentification unique et centralisée (SSO), mise en place de systèmes de détection d'intrusion sur nos sites principaux, rédaction d'une politique de sauvegarde et de restauration de nos données, déploiement d'une solution anti-virus et d'une solution de chiffrement des ordinateurs portables communes au niveau de l'Entreprise.

05

---

## Vérification de l'organisme tiers indépendant

---

Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion

## Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société Voltage, 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 2019 (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 présentés dans la Déclaration et 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 textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

## 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 ni sur 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, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000<sup>11</sup>:

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- 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 présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, 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 une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, 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 afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour l'ensemble des risques présentés, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante ;

- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - 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<sup>12</sup> et couvrent entre 30 et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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.

<sup>12</sup> Les entités de Voltage en France métropolitaine et Guyane française ; Les entités de Voltage au Brésil

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés entre décembre 2019 et mars 2020 sur une durée totale d'intervention de 3 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 le commentaire suivant :

- L'indicateur clé de performance relatif au Risque de réputation et non acceptabilité des projets controversé est en cours de construction.

Fait à Paris La Défense, le 24 mars

L'organisme tiers indépendant

## **MAZARS SAS**

Edwige REY  
*Associée RSE & Développement Durable*

## **Annexe 1 : Informations considérées comme les plus importantes**

### **Informations qualitatives (actions et résultats) relatives aux principaux risques**

- Ethique des affaires ;
- Changement climatique et environnement : réduction des émissions de gaz à effet de serre et de lutte contre le changement climatique
- Ressources humaines : attraction et fidélisation des talents ;
- Santé sécurité des collaborateurs et prestataires ;
- Actions de concertation et d'engagement des parties prenantes associées.

### **Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clé de performance**

- Part des collaborateurs formés au dispositif éthique et conformité ;
- Tonnes de CO2 équivalent évitées grâce à la production de Voltage ;
- % de sites avec certification 14 001 ;
- Part de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année ;
- Taux d'attrition des effectifs permanents ;
- Taux de fréquence des accidents (TF) ;
- Taux de gravité des accidents (TG) ;
- Part de formations dispensées aux collaborateurs dédiées à la santé et la sécurité.

06

—

Note méthodologique

## 6.1 Périmètre

Les informations sociales, environnementales et sociétales du présent rapport concernent le périmètre consolidé de Voltalia sauf mentionné autrement, 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, Voltalia a structuré son process de reporting extra-financier sur l'exercice 2019 afin d'élargir le périmètre de publication des informations sociales, sociétales et environnementales par rapport à l'exercice 2018.

Les informations sociales couvrent 100% du périmètre 2019 (à l'exception des données absentéisme qui concernent la France, le Brésil, l'Italie et le Portugal et sauf mentionné autrement pour Helexia).

Les informations du reporting environnemental couvrent uniquement les centrales détenues par Voltalia en France métropolitaine, en Guyane française et au Brésil, soit 89,5% de la capacité installée de Voltalia au 31 décembre 2019 et les bureaux France (Guyane française incluse), Brésil, Portugal et Grèce qui représentent 75% des collaborateurs Voltalia (hors Helexia). Le calcul du CO2 équivalent évité prend en compte les centrales en production détenues par Voltalia en France métropolitaine, en Guyane française, au Brésil, au Portugal, en Grèce, au Royaume-Uni, en Egypte, en Italie et en Belgique.

## 6.2 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 Voltalia ;
- 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 sociétal

Calcul du pourcentage de collaborateurs formés au code de conduite et à la charte éthique :

- Population de référence : la population de référence à former est définie comme la moyenne des effectifs mensuels de Voltalia tous pays confondus sur l'année moins les prestataires externes, intérimaires ainsi que les techniciens O&M jugés moins exposés au risque de corruption compte tenu de la nature de leurs activités.
- Les personnes formées sont définies comme les personnes ayant reçu au moins une formation éthique au cours de leur période d'emploi au sein de Voltalia et employées au sein de Voltalia au cours de l'année N. Sont exclues de la population des personnes formées celles ayant été formées dans les années précédentes mais ayant quitté Voltalia en année N ou avant.

## Périmètre social

- Les effectifs pris en compte dans les indicateurs sociaux publiés prennent en compte le nombre de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), ceux en contrat à durée déterminée (CDD) ainsi que les intérimaires. Ils excluent les contrats en Volontariat International en Entreprise (VIE), les apprentis, les contrats de professionnalisation et les stagiaires ; (les entrées et les sorties prennent en compte le même périmètre que les effectifs : CDI, CDD, intérimaires).
- Zone géographique : la classification utilisée pour la répartition des effectifs selon les zones géographiques est la suivante : France, Brésil, Portugal, Autres Europe, Autres Am. Latine, Afrique-MO-Asie, Helexia – Autres Europe, Helexia - France. Détail de chaque zone:

### Pour Voltalia :

La France inclut le périmètre de la Guyane ;

La zone « Autres Europe » inclut : la Belgique, l'Espagne, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Slovaquie ;

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

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

### Pour Helexia :

1. La zone « Helexia – France » comprend la France métropolitaine ;
2. La zone « Helexia – Autres Europe » inclut : la Belgique, l'Espagne, l'Italie et le Portugal.

Les informations quantitatives relatives à la formation ne prennent pas en compte les stagiaires, les alternants, les VIE, les intérimaires et les effectifs Helexia et sont calculées sur la base des effectifs moyens.

Les effectifs Helexia sont pris en compte pour la répartition des effectifs par zones géographiques, répartition des effectifs par genre, composition du comité exécutif, répartition des effectifs hommes-femmes par catégorie (comité exécutif, cadres, non-cadres), répartition des effectifs par âge et âge moyen des collaborateurs.

## Calcul de la rémunération brute mensuelle

Les effectifs considérés pour le calcul de la rémunération brute moyenne sont uniquement les salariés présents au 31/12/2019 suivant la même méthodologie que pour les effectifs réels. Les rémunérations des apprentis ou des contrats de professionnalisation ne sont pas prises en compte. La rémunération brute de Helexia n'est pas incluse dans le calcul.

La rémunération brute mensuelle est composée du :

- salaire mensuel théorique à la fin de l'année N (incluant le 13e et le 14e mois) ;
- du bonus ; et
- des commissions relatives à l'année N-1 et payés en N en Euro.

Taux de change utilisé : taux moyen interbancaire 2019 oanda.com

Note pour la France et la Guyane française : la définition a été modifiée par rapport à 2018, et par rapport aux autres pays. La définition utilisée est la même que celle utilisée pour le calcul de l'index égalité hommes-femmes. Les données incluent les salariés en contrat à durée déterminée, et indéterminée présents en 2019 sur une durée minimale de 6 mois, et présents ou non à la fin de l'année. La rémunération moyenne inclut le salaire annuel de base, le bonus et les commissions relatives à l'année N-1 et payées en N, les indemnités de congés payés (en dehors de celles payés lors du départ d'un salarié), les avantages nature voiture, logement et autres. La rémunération moyenne mensuelle n'inclut pas les primes de séniorité, ni les primes de situation géographique, ni l'intéressement.

### Périmètre santé 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 correspondent aux centrales de Voltalia en exploitation et en construction en France (Guyane comprise) et au Brésil ainsi que dans les bureaux en France (Aix-en-Provence et Rémire-Montjoly), au Brésil (Natal), en Grèce (Athènes) et au Portugal (Oliveira de Frades et Porto). Les bureaux de Paris et de Rio sont exclus.
- Les consommations de carburant correspondent à la flotte de véhicules de Voltalia au Portugal (Oliveira) en Grèce et en France (uniquement Aix-en-Provence car il n'existe pas de flotte de véhicules pour les bureaux de Paris). Les consommations de carburant correspondent également aux véhicules et machines présents sur site sur les chantiers en construction en Guyane (Cacao et parc solaire de Savane des Pères), au Brésil (VSM), en France (Echauffour, Sarry, Taconnaz et Talagard) ainsi que sur les sites en exploitation brésiliens de Oiapoque, Vila Para et Vila Acre
- Les consommations d'électricité correspondent aux centrales de Voltalia en exploitation et en construction en France (Guyane comprise) et au Brésil ainsi que dans les bureaux en France (Aix-en-Provence, Paris et Rémire-Montjoly), au Brésil (Natal et Rio), en Grèce et au Portugal (Oliveira de Frades et Porto). Sont exclues les centrales en exploitation de Vamcruz et Vila Para I qui fonctionnent en auto-consommation.
- La production de déchets correspond à la quantité de déchets produite par les centrales de Voltalia en exploitation et en construction en France (Guyane comprise) et au Brésil ainsi que dans les bureaux en France (Paris) et au Portugal. Sont exclues les centrales en opération de Coco-Banane et CHSMV. Les bureaux d'Aix-en-Provence, Rémire-Montjoly, Rio, Natal et Athènes sont exclus.
- Les déchets recyclés correspondent aux données de la centrale biomasse de Kourou, les chantiers de VSM, Talagard, Sarry et Taconnaz ainsi que les bureaux de Paris, Oliveira et Porto.
- 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, Voltalia 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. En 2019, Voltalia a de nouveau fait appel à Carbone 4 et a ainsi mis à jour les facteurs d'émissions de référence et par technologie pour le calcul des émissions de CO2 équivalents évitées.
- Voltalia compte, au 31/12/2019, 6 Installations Classées pour la Protection de l'Environnement (ICPE) en France. Ces sites sont intégrés au périmètre de reporting du Groupe Voltalia.

### 6.3 Objectif de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serres (GES)

Les activités de Votalia visent à produire de l'électricité à partir de sources renouvelables et via des procédés n'émettant pas ou très peu de GES. Par nature, Votalia participe donc à la réduction des émissions de GES dans le monde en produisant et mettant à disposition des consommateurs une énergie généralement moins émettrice que le mix énergétique national. Cet aspect est illustré par le calcul des émissions de GES évitées présentés par la DPEF. Votalia ne se fixe donc pas d'objectif de réduction de GES chiffré car cela coïncide avec ses objectifs commerciaux de mise en exploitation de nouvelles centrales et de production d'énergie qui sont présentés dans les chapitres du Document d'Enregistrement Universel de Votalia dédiés à ce sujet.

### 6.4 Consolidation et contrôle interne

Les données et indicateurs 2019 ont été utilisés et consolidés par les Ressources Humaines, les équipes locales, les différentes directions de l'Entreprise et la fonction Corporate.

Votalia a également mandaté un organisme tiers indépendant afin de vérifier la conformité et la sincérité de la Déclaration de Performance Extra-Financière.

### 6.5 Exclusion

La problématique du gaspillage alimentaire, de lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable ne concernent pas les activités de l'Entreprise. Cela explique pourquoi ces éléments ne sont pas traités dans le rapport.



**84 Boulevard de Sébastopol**  
**75003 Paris, France**  
Tel . +33 (0)1 81 70 37 00 | [www.voltalia.com](http://www.voltalia.com)