



**DÉCLARATION DE  
PERFORMANCE  
EXTRA-FINANCIÈRE  
2021**



# Voltalia a renforcé son modèle intégré et sa dynamique de croissance

**Voltalia enregistre une année 2021 de croissance et réaffirme ses ambitions à moyen-terme. L'adoption du statut d'Entreprise à Mission confirme la volonté de l'entreprise de renforcer ses engagements en faveur de l'environnement et du développement local.**



**Sébastien Clerc**  
Directeur Général

**Laurence Mulliez**  
Présidente  
du Conseil  
d'Administration

**En mai dernier, Voltalia a adopté le statut d'Entreprise à Mission après avoir défini sa Raison d'être en 2014. Une première pour une société cotée en bourse dans le secteur des énergies renouvelables, qui a été plébiscitée par 99,98 % de ses actionnaires ! Comment avez-vous fait pour mettre en place cette démarche ?**

**L.M. :** Pour Voltalia, le passage au statut d'Entreprise à Mission n'est finalement qu'une mise en conformité de ses statuts juridiques à sa réalité opérationnelle. Nous avons simplement inscrit dans nos statuts ce que nous faisons véritablement depuis toujours. Nous avons déjà défini notre raison d'être il y a plus de 6 ans, inscrite dans nos statuts en 2020. La formalisation d'objectifs sociaux et environnementaux, et donc de notre Mission, a été le fruit d'un long travail de collaboration et de dialogue avec l'ensemble des instances de gouvernance, les salariés de Voltalia partout dans le monde et nos parties prenantes externes. L'objectif était de valoriser un engagement déjà existant et concret au quotidien, tout en donnant une vision long terme à notre contribution à la lutte contre le changement climatique et en faveur du développement local. Le très large plébiscite de nos actionnaires est pour nous une grande fierté !

**Quels sont vos objectifs de Mission et comment prévoyez-vous de les atteindre ?**

**L.M. :** Nous avons défini une nouvelle stratégie de développement durable, parfaitement alignée sur nos trois objectifs de Mission. Cette stratégie constitue notre feuille de route. Il s'agit de la déclinaison opérationnelle et la traduction concrète de la Mission à chaque niveau de l'entreprise. En formalisant ses engagements, et en priorisant ses actions, Voltalia donne corps à sa Mission au quotidien, pour une transformation réelle de l'entreprise.

**En 2021, Voltalia a franchi des étapes majeures de son développement et affiche de nombreux succès commerciaux. Quels ont été les ressorts de cette performance ?**

**L.M. :** La puissance installée de Voltalia a atteint 1 129 mégawatts fin 2021. Voltalia a poursuivi sa stratégie de très forte croissance (au-delà du

marché) et de diversification (plus de solaire, de services, de stockage et une expansion forte en dehors du Brésil). Voltalia a également poursuivi une stratégie consistant à développer un volume élevé de projets compétitifs en vue d'en conserver certains tout en s'associant à des partenaires stratégiques pour d'autres.

**S.C. :** L'année a bénéficié d'une très forte croissance, grâce aux ventes d'électricité mais aussi aux ventes de services (x2). Nous avons vécu une année riche d'accomplissements et d'avancées significatives. Nous avons remporté 310 mégawatts de nouveaux contrats et nos services aux clients tiers ont fortement progressé.

**Comment cela s'est-il traduit dans la performance financière en 2021 ?**

**S.C. :** Voltalia a réalisé en 2021 une très bonne performance opérationnelle et commerciale, avec des revenus nets à 398,7 millions d'euros en hausse de 71%. L'EBITDA normatif\* est en croissance de 55% à 156,7 millions d'euros et notre EBITDA a atteint 137,6 millions d'euros (+41%). Dans un contexte sectoriel marqué par la forte hausse des coûts d'approvisionnements, Voltalia reste attentif et s'adapte aux évolutions de marché. Le bénéfice net passe de 7,2 millions d'euros à 1,2 million d'euros.

**Dans ce contexte, où en êtes-vous des ambitions fixées pour 2023 ?**

**L.M. :** Nos ambitions 2023 sont confirmées notamment grâce à l'activité commerciale record de 2020 et 2021. Nous prévoyons d'atteindre 2,6 GW de puissance installée ou en construction et un EBITDA normatif\* entre 275 et 300 millions d'euros d'ici fin 2023. À plus long-terme, Voltalia est positionné sur un marché porteur et en très forte croissance. Sa stratégie claire et son actionariat stable lui permettent de se déployer rapidement et sereinement.

## NOS AVANCÉES 2021

**310 MW**  
nouveaux contrats  
remportés en 2021

## NOS OBJECTIFS 2023 RÉITÉRÉS

**2,6 GW**  
en exploitation  
ou en construction

**275 -  
300 M€**  
de résultat brut  
d'exploitation  
normatif\*

\*« Normatif » signifie calculé avec un taux de change EUR/BRL moyen annuel de 6,3 et une ressource éolienne, solaire et hydraulique moyenne sur le long terme.

# Modèle d'affaires

## RESSOURCES

### ÉQUIPES

- 1 300 collaborateurs au service de la transition énergétique
- Une culture d'entreprise fondée sur quatre valeurs : entrepreneuriat, ingéniosité, intégrité et esprit d'équipe

### ACTIFS

- 1,1 GW de centrales renouvelables détenues en propre dans 20 pays

### SAVOIR-FAIRE

- Expertise sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'un projet renouvelable, du développement à l'exploitation en passant par la construction
- Expertise multi-énergie au service du climat

### CAPACITÉ FINANCIÈRE

- Croissance moyen-terme financée en capitaux propres par l'actionnaire familial de référence et les investisseurs long-terme
- Capacité à lever de la dette grâce aux contrats long-terme (durée résiduelle : 14,3 ans)

### ENTREPRISE À MISSION

- Objectifs de mission environnementaux et sociaux alignés sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies
- Gestion intégrée des risques sociaux et environnementaux à chaque étape des projets
- Politiques RH et HSE au service de l'engagement, de la santé et de la sécurité des équipes
- Programme Conformité

Chiffres au 31.12.2020.

## MODÈLE INTÉGRÉ



### DÉVELOPPEMENT (de 2 à 8 ans)

- Négociation foncière, conception des centrales, obtention des permis
- Négociation de PPA ou participation à des enchères
- Financement des projets
- Études d'impact social et environnemental



### INGÉNIERIE, FOURNITURE D'ÉQUIPEMENT ET CONSTRUCTION (de 1 à 2 ans)

- Ingénierie
- Achat
- Construction



### EXPLOITATION ET MAINTENANCE (de 15 à 40 ans)

- Entretien du matériel
- Exploitation durable de centrales électriques
- Gestion d'actifs (services administratifs, financiers et contractuels)

## RAISON D'ÊTRE

### « Améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local »

#### DEUX MÉTIERS

Pour produire de l'électricité renouvelable, Voltalia développe, construit et exploite ses propres centrales et en opère la maintenance.

**PRODUCTEUR D'ÉNERGIE RENEUVABLE**

**SYNERGIES**

**PRESTATAIRE DE SERVICES POUR COMPTE PROPRE ET CLIENTS TIERS**

Voltalia accompagne ses clients sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'un projet renouvelable (développement, construction, cessions de projets à tous les stades, services d'exploitation, maintenance, gestion d'actifs...)

- Développement des savoir-faire
- Économies d'échelle
- Connaissance des territoires
- Connaissance des clients

#### IMPACTS

##### ENGAGEMENT ET EXPERTISE DES COLLABORATEURS

- Croissance des effectifs de 13 % en 2021
- Augmentation de la part des femmes dans les effectifs (33 %)
- 91,4 % de collaborateurs ont reçu une formation Intégrité

##### DE NOUVELLES CENTRALES RENEUVABLES POUR VOLTALIA ET SES CLIENTS

- 1,7 GW en opération & construction au 31/12
- 4,1 TWh d'électricité verte produite et vendue
  - 187 MW développés et vendus (VSM2 & 4 au Brésil)
  - 2,5 GW de capacité sous gestion pour des clients tiers

##### CRÉATION DE VALEUR

- Croissance de l'EBITDA : + 41 % en 2021

##### LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

- 1 421 kilotonnes de CO<sub>2</sub> équivalent évitées en 2021 grâce à la production de Voltalia
- 87 % de son électricité vendue à des prix non subventionnés

##### DÉVELOPPEMENT LOCAL DURABLE

- 100 % des projets en construction accompagnés de mesures de consultations publiques
- 40 % d'effectifs locaux recrutés en phase de construction au Brésil
- Plus de 2 millions d'euros investis sur 121 projets sociaux brésiliens

##### PRÉSERVATION DES RESSOURCES NATURELLES

- Premier Bilan Carbone complet en 2021 sur l'ensemble des pays et activités du Groupe : seulement 5,8 % d'émissions directes
- 100 % des projets en construction accompagnés d'études d'impact environnemental et biodiversité

Chiffres au 31.12.2020.



# 3

## DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

<b>3.1</b>	<b>Volitalia, une Entreprise à Mission.....</b>	<b>60</b>	<b>3.4</b>	<b>Indicateurs extra-financiers .....</b>	<b>97</b>
3.1.1	Une mission forte et des engagements concrets.....	60	3.4.1	Ressources humaines.....	97
3.1.2	La matrice de matérialité de Volitalia et de ses parties prenantes.....	61	3.4.2	Projets et actions sociales.....	101
3.1.3	Une approche intégrée de la gestion des risques extra-financiers.....	62	3.4.3	Environnement.....	101
<b>3.2</b>	<b>Les objectifs de mission.....</b>	<b>65</b>	<b>3.5</b>	<b>Note méthodologique.....</b>	<b>102</b>
3.2.1	Objectif de mission 1 : agir pour la production d'une énergie renouvelable accessible au plus grand nombre.....	65	3.5.1	Le périmètre du reporting extra-financier.....	102
3.2.2	Objectif de mission 2 : contribuer avec les habitants au développement durable des territoires.....	71	3.5.2	Les données environnementales.....	102
3.2.3	Objectif de mission 3 : œuvrer pour la préservation des ressources de la planète.....	74	3.5.3	Les données sociétales.....	105
<b>3.3</b>	<b>Notre savoir-faire .....</b>	<b>83</b>	3.5.4	Les données sociales.....	106
3.3.1	Nos équipes, source de réussite.....	83	3.5.5	Exclusions .....	107
3.3.2	La santé et sécurité de tous .....	89	<b>3.6</b>	<b>Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion .....</b>	<b>108</b>
3.3.3	Intégrité et éthique .....	93			



## 3.1 VOLTALIA, UNE ENTREPRISE À MISSION

Depuis sa création, Voltalia est déterminé à participer activement à la lutte contre le changement climatique et attentif à ce que la transition énergétique bénéficie au développement humain dans les pays où l'entreprise est présente.

L'inscription d'objectifs sociaux et environnementaux dans ses statuts en 2021 permet à Voltalia de devenir une « Entreprise à Mission » et de mieux encore accomplir sa Raison d'Être : améliorer l'environnement mondial en favorisant le développement local.

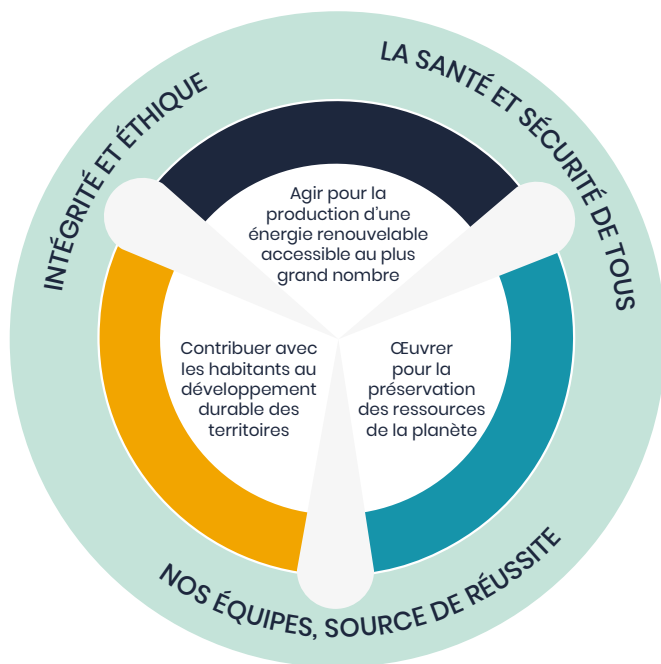
En devenant « Entreprise à Mission », Voltalia démontre à nouveau sa réelle ambition d'ancrer plus profondément la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans le modèle d'affaires et de croissance durable de l'entreprise. Le Développement Durable s'inscrit au cœur même de l'activité de Voltalia et constitue un levier central de croissance et d'opportunités, mais également de gestion des risques extra-financiers, sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

### 3.1.1 Une mission forte et des engagements concrets

Le 19 mai 2021, l'Assemblée générale des actionnaires de Voltalia a très largement adopté (99,98 %) la résolution permettant de modifier les statuts de la Société et de faire de Voltalia une « Entreprise à Mission » au sens de la loi française PACTE <sup>(1)</sup>.

Voltalia met ainsi en cohérence son activité avec ses statuts en y inscrivant, en plus de sa Raison d'Être définie dès 2014, trois objectifs environnementaux et sociaux que l'entreprise s'engage à poursuivre dans le cadre de son activité <sup>(2)</sup> :

1. Agir pour la production d'une énergie renouvelable accessible au plus grand nombre ;
2. Contribuer avec les habitants au développement durable des territoires ;
3. Œuvrer pour la préservation des ressources de la planète.



Les trois objectifs inscrits dans les statuts représentent ce pourquoi Voltalia œuvre depuis toujours et renforcent ses engagements pour le futur. Ils sont donc les piliers centraux de la stratégie de Voltalia, traduction concrète de la mission à chaque niveau de l'entreprise. À travers cette feuille de route,

Voltalia formalise ses objectifs, priorise ses actions et donne ainsi corps à sa mission, pour un engagement toujours plus important de Voltalia en faveur du développement durable.

Un Comité de Mission a été constitué en juin 2021 afin de suivre l'exécution de la mission et de veiller au bon respect des objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans les statuts de Voltalia.

Le Comité publie annuellement un rapport de mission lors de l'Assemblée Générale des actionnaires. Dans le cadre de la préparation de ce rapport, il peut être amené à vérifier les indicateurs clés de performance associés aux objectifs et plans d'actions définis dans la feuille de route de mission. Conformément à la Loi PACTE, le comité peut procéder à toute vérification qu'il juge opportune, et se faire communiquer tout document nécessaire à la réalisation de ses missions.

Les membres du Comité de Mission contribuent également, par leur regard critique et constructif et par leur domaines d'expertise variés et complémentaires, à enrichir la réflexion interne menée par les équipes de Voltalia dans l'élaboration et l'exécution de la feuille de route de mission. Ils sont également les Ambassadeurs de la mission en interne et en externe.

Les problématiques RSE sont également évaluées au sein du Conseil d'Administration à travers son Comité d'Audit, et plus particulièrement la gestion des risques extra-financiers et l'application des réglementations Sapin 2 et Devoir de vigilance. Voltalia peut également s'appuyer sur une gouvernance interne transversale et intégrée <sup>(3)</sup> dans les processus et les instances de décisions du Groupe.

(1) La loi PACTE (Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises), promulguée le 22 mai 2019, permet aux entreprises de droit français qui le souhaitent de se doter d'une « Raison d'Être » et d'inscrire des objectifs sociaux et environnementaux dans ses statuts afin de devenir une « Entreprise à Mission ».

(2) Au sens de l'article L.210-10 du Code de commerce.

(3) Pour plus d'information sur la Gouvernance, voir le chapitre 4 du présent document.

Voltalia est devenue la première «Entreprise à Mission» de son secteur et la troisième société cotée sur le marché régulé d'Euronext et poursuit ainsi sa contribution active aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies :



### 3.1.2 La matrice de matérialité de Voltalia et de ses parties prenantes

Afin d'identifier et de prioriser ses principaux enjeux RSE et d'inscrire dans ses statuts des objectifs de mission à fort impact et conformes aux attentes de ses parties prenantes, Voltalia a réalisé en 2021 sa première analyse de matérialité.

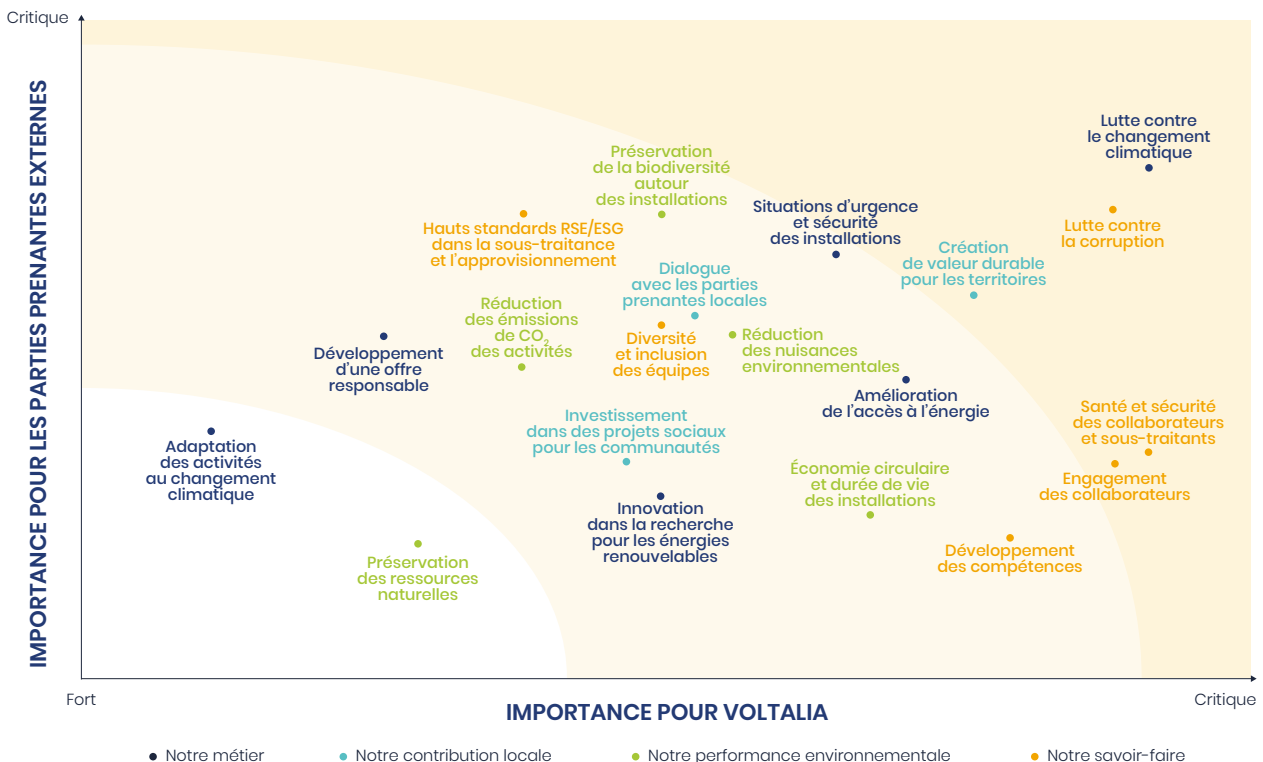
clés de l'entreprise en interne et en externe (actionnaires, investisseurs, clients, fournisseurs, communautés locales, société civile, etc.), les 20 enjeux identifiés ont ensuite été hiérarchisés.

Une première étape de cartographie des enjeux extra-financiers du Groupe, couplée à une analyse approfondie des risques, opportunités et tendances sectorielles, a été effectuée en interne. À travers une large consultation des parties prenantes

Des ateliers participatifs ont regroupé les fonctions-clés de l'entreprise à travers le monde pour définir collectivement les plans d'action et indicateurs associés aux objectifs de mission.

Les conclusions de cette analyse sont cartographiées dans la matrice de matérialité ci-dessous :

MATRICE DE MATÉRIALITÉ DE VOLTALIA



Les principaux enseignements de cette analyse de matérialité permettent à Voltalia de prioriser ses enjeux et donc de renforcer la pertinence des objectifs de missions définis et l'efficacité de la stratégie de Développement Durable qui en découle :

- Nous retrouvons une attente très forte de Voltalia sur des enjeux liés à son cœur d'activité et à sa mission : la lutte contre le changement climatique et le développement humain local.
- L'éthique des affaires, la santé et la sécurité des personnes travaillant sur site et l'engagement des collaborateurs restent des piliers forts du savoir-faire de Voltalia et des enjeux incontournables pour son secteur.

- Les parties prenantes externes accordent une attention particulière à la gestion des risques sociaux et environnementaux, et notamment la préservation de la biodiversité et le respect des droits humains sur la chaîne d'approvisionnement des équipements.

La stratégie RSE de Voltalia couvre tous ces enjeux prioritaires par des politiques, des plans d'action et des indicateurs clés de performance.

### 3.1.3 Une approche intégrée de la gestion des risques extra-financiers

Voltalia s'engage à gérer activement, et à chaque étape du développement, de la construction et de l'opération des projets, les risques environnementaux, sociaux et éthiques de ses activités. L'objectif est d'éviter, réduire et compenser les impacts négatifs associés à ses activités, à la fois pour l'entreprise mais aussi l'ensemble de ses parties prenantes.

#### 3.1.3.1 Les risques extra-financiers de Voltalia

Voltalia identifie et évalue régulièrement ses risques sociaux, environnementaux et éthiques à travers la réalisation et la mise à jour d'une cartographie des risques extra-financiers. La méthode d'évaluation et de gestion de ces risques est intégrée à la cartographie des risques Groupe <sup>(1)</sup> et porte sur l'environnement, les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, mais aussi l'éthique des affaires.

Cette cartographie permet à Voltalia de prioriser la mise en œuvre de mesures d'atténuation des risques évalués comme les plus élevés tant pour leurs conséquences (impact) que leurs causes (probabilité), en cas de survenance. Sont pris en considération les risques pour l'entreprise et la pérennité de ses activités, mais aussi pour l'ensemble des parties prenantes internes et externes de Voltalia à savoir :



Le tableau ci-après résume les principaux risques extra-financiers identifiés par Voltalia à travers cette cartographie des risques Groupe, et les indicateurs clés de performance associés audités par l'Organisme Tiers Indépendant, le cabinet Mazars SAS. La suite de ce chapitre décrit chacun de ces risques extra-financiers et présente les politiques et actions mises en œuvre en matière de RSE afin de les atténuer, ainsi que leurs résultats.

(1) Pour plus d'information sur la gestion des risques Groupe, voir le chapitre 2 du présent document.



Risques significatifs Groupe	Risques extra-financiers associés	Indicateurs clés de performance	Performance 2019	Performance 2020	Performance 2021	Mesures d'atténuation
<b>Risque Santé et Sécurité</b>	Accidents	Taux de fréquence (TF) et de gravité (TG) des accidents du travail des collaborateurs et sous-traitants	TF : 3,831 TG : 0,084	TF : 2,342 TG : 0,023	TF : 2,993 TG : 0,139	§ 3.3.2 La santé et sécurité de tous
	Corruption	Collaborateurs formés au dispositif « Éthique et conformité »	70,3 %	80,0 %	91,4 %	§ 3.3.3 Intégrité et éthique
		Émissions de CO <sub>2</sub> Scopes 1, 2 et 3 (résultats du bilan carbone 2020)	N/A	623,9 kt CO <sub>2</sub> e	N/A	§ 3.2.3.1 Réduire l'impact environnemental de nos activités
<b>Risque de manquement à l'éthique des affaires et aux engagements RSE</b>	Impact sur l'environnement	Kilotonnes de CO <sub>2</sub> équivalent évitées grâce à la production de Voltalia	817 kt CO <sub>2</sub> e	1 019 kt CO <sub>2</sub> e	1 421 kt CO <sub>2</sub> e	§ 3.2.1.1 Participer activement à la lutte contre le changement climatique
		% de projets en construction avec étude d'impact environnemental	N/A	N/A	100 %	§ 3.2.3.2 S'engager pour la préservation de la biodiversité
	Acceptabilité sociale des projets	% de projets en construction avec concertation publique	N/A	N/A	100 %	§ 3.2.2.1 Nourrir le dialogue avec les parties prenantes
	Ressources Humaines	Taux d'attrition des effectifs permanents	15,7 %	14,2 %	16,7 %	§ 3.3.1 Nos équipes, source de réussite
<b>Risque de contrepartie</b>	Violation des droits humains sur la chaîne d'approvisionnement	% de fournisseurs à risque de rang 1 évalués par la « KYTP »	N/A	N/A	100 %	§ 3.3.3 Intégrité et éthique
	Corruption	Nombre de fournisseurs et sous-traitants évalués sur la probité	206	315	499	§ 3.3.3 Intégrité et éthique
<b>Risques de réputation</b>	Image et réputation négatives	Notation Sustainalytics	19,2	15,2	14,1	§ 3.2.1.1 Participer activement à la lutte contre le changement climatique
		Indice Gaïa	71/100	75/100	78/100	
<b>Risques liés aux aléas naturels</b>	Résilience des installations au changement climatique	<i>En construction</i>	N/A	N/A	N/A	§ 2.2.3 Détails des risques

### 3.1.3.2 Le Système de Gestion Environnementale et Sociale (SGES)

Voltalia adopte à chaque étape des projets une approche intégrée de la gestion des risques extra-financiers qui s'appuie sur une collaboration transversale entre les équipes spécialisées en charge de la gestion de chacun des risques spécifiques, notamment les équipes Développement Durable, HSE, Conformité, Qualité et Ressources Humaines.

Dans le cadre de ses activités en propre, Voltalia utilise les normes de performance de la Société Financière Internationale (SFI) comme cadre de référence en matière de gestion intégrée des risques sociaux et environnementaux.

Le Responsable de la Conformité Environnementale et Sociale a pour mission de développer et coordonner le déploiement du Système de Gestion Environnementale et Sociale (SGES) au niveau du Groupe. Ce SGES vient compléter le système de gestion intégré HSE et Qualité déjà en place et vise à gérer l'ensemble des risques environnementaux et sociaux associés aux activités de Voltalia dans le monde.

Les procédures du SGES définissent des objectifs et des processus généraux pour identifier les risques environnementaux et sociaux tout au long du cycle de vie des projets et mettre en place des mesures d'atténuation des risques appropriées.

Le développement et la mise en œuvre du SGES se focalisent dans un premier temps sur la systématisation de l'identification des risques sociaux et environnementaux le plus tôt possible, dès la phase de développement des projets.

## Développement

L'objectif est d'identifier les impacts environnementaux et sociaux potentiels des activités de Volitalia le plus en amont possible du cycle de vie des projets. L'entreprise prend en compte les sensibilités et contraintes environnementales et sociales dès la phase de sélection des sites et de conception technique de la centrale.

En conformité avec les réglementations nationales, Volitalia réalise toutes les études nécessaires à l'obtention des autorisations environnementales et permis d'exploitation en phase de développement de ses projets. Ces études sont menées par des bureaux d'études indépendants reconnus dans leur domaine afin d'en garantir la qualité auprès des autorités administratives et des parties prenantes de Volitalia. L'identification des impacts sociaux des projets s'appuie notamment sur la concertation des parties prenantes des projets.

Les centrales développées par Volitalia bénéficient ainsi des mesures de réduction d'impact identifiées dès les premières étapes du développement des projets. Les coûts des plans de gestion dédiés sont intégrés aux budgets de chaque projet dès la phase de développement.

Dans le cadre de ses activités en propre, Volitalia utilise les normes de performance de la Société Financière Internationale comme cadre de référence et va donc au-delà des réglementations nationales relatives à l'identification et la gestion des impacts environnementaux et sociaux. L'approche d'évaluation de ces impacts est adaptée à la nature et à l'échelle des projets afin de développer et mettre en œuvre une approche de gestion des impacts efficace en phases de construction et d'exploitation.

## Construction

La phase de construction d'un projet est celle qui concentre le risque le plus élevé d'impact négatif sur l'environnement naturel et humain. Volitalia met en place des mesures pour prévenir les impacts potentiels générés par ses activités et celles de ses sous-traitants.

Les équipes HSE sont responsables de la mise en œuvre de ces mesures afin de prévenir les pollutions environnementales, les accidents pouvant mettre en danger la santé ou la sécurité des travailleurs et des riverains, ainsi que les nuisances pendant toute la durée de la construction (voir sections 3.2.3.1 et 3.3.2 du présent chapitre).

## Exploitation

Volitalia s'assure de la gestion sociale et environnementale durant toute la durée de vie de la centrale, soit entre vingt et trente ans, à travers le suivi écologique du site et des inspections éventuelles par les organismes dédiés.

### 3.1.3.3 Une démarche qualité globale

La Politique Qualité Groupe de Volitalia soutient l'intégration et la mise en œuvre de tous les outils et processus existants qui conduisent à un système de gestion globale et d'amélioration continue de la qualité à l'échelle mondiale. Elle est basée sur une méthodologie REX de retour d'expérience et s'articule autour de plusieurs objectifs :

- améliorer la satisfaction des clients ;
- sensibiliser et former les collaborateurs pour développer leurs compétences et connaissances en termes de qualité ;
- promouvoir la qualité à travers toutes les étapes de la chaîne de valeur ;
- s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue des processus en place.

Certains pays bénéficient de certifications ISO des systèmes en place en matière de management de la qualité (ISO 9 001, ISO 14 001 et ISO 45 001). Deux nouvelles géographies ont obtenu les trois certifications ISO en 2021 : le Royaume-Uni et l'Espagne.

ISO 9001 Management de la qualité	ISO 14 001 Management environnemental	ISO 45 001 Management de la santé et la sécurité au travail	CHAS <sup>(1)</sup>	AQPV <sup>(2)</sup>
Portugal Grèce Italie Espagne Royaume-Uni France métropolitaine	Portugal Grèce Italie Espagne Royaume-Uni	Portugal Grèce Italie Espagne Royaume-Uni	Royaume-Uni	Aix-en-Provence

(1) Contractors Health and Safety Assessment Scheme.

(2) Alliance Qualité Photovoltaïque.

D'autres filiales de Volitalia sont également certifiées :

- Greensolver est certifié ISO 9001, ISO 14001, ISO 55001 et ISO 45001 ;
- Helexia possède plusieurs certifications ISO 9001 au Portugal, en Italie et en France. L'ambition d'Helexia est de porter la certification à l'ensemble de ses entités (Espagne notamment pour 2022) pour ensuite prétendre à une certification globale. Par ailleurs, Helexia France est en cours d'obtention de la certification ISO 14001 pour la France en 2022.

En 2021, Volitalia a mis l'accent sur le renforcement de la culture en matière de qualité et des retours d'expérience, à travers des formations, des ateliers et des campagnes de sensibilisation dédiées. Enfin, afin d'améliorer la satisfaction client, un outil a été développé pour créer une méthode systématique d'évaluation et de sondages, disponibles en six langues et adaptés à la spécificité des sujets et des activités.

## 3.2 LES OBJECTIFS DE MISSION

Les trois objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans les statuts sont donc les piliers centraux de la stratégie RSE de Voltalia, traduction concrète de la mission à chaque niveau de l'entreprise. À travers cette feuille de route, Voltalia

formalise ses engagements, priorise ses actions, définit ses chantiers prioritaires et donne ainsi corps à sa mission, pour un engagement toujours plus important de Voltalia en faveur du développement durable.

Le tableau ci-dessous présente les indicateurs clés de performance suivis dans le cadre de la mission de Voltalia :

Objectifs		Résultats 2021
<b>#1 Agir pour la production d'une énergie renouvelable accessible au plus grand nombre</b>	Participer activement à la lutte contre le changement climatique	Voltalia a produit 4,1 TWh d'énergie renouvelable permettant d'éviter 1 421 kilotonnes de CO <sub>2</sub> équivalent
	Renforcer l'accès à une énergie compétitive	Plus de 80 % de la production de Voltalia est compétitive et non subventionnée
<b>#2 Contribuer avec les habitants au développement durable des territoires</b>	Nourrir le dialogue avec les parties prenantes	100% des projets en construction sont accompagnés de mesures de consultations publiques
	Contribuer au développement humain local	40 % des effectifs recrutés en phase de construction au Brésil sont des employés locaux, provenant de la même ville ou commune proche de la centrale
<b>#3 Œuvrer pour la préservation des ressources de la planète</b>	Réduire l'impact environnemental de nos activités	624 kilotonnes de CO <sub>2</sub> équivalent émis dont seulement 36,3 kilotonnes (5 %) d'émissions directes (Scope 1)
	S'engager pour la préservation de la biodiversité	100 % des projets en construction sont accompagnés d'études d'impact environnemental

### 3.2.1 Objectif de mission 1 : agir pour la production d'une énergie renouvelable accessible au plus grand nombre



Voltalia participe activement à lutter contre le changement climatique, en tant que producteur d'une électricité renouvelable accessible et compétitive et prestataire de services dans le développement, la construction et l'exploitation de centrales, en propre ou pour des clients tiers.

#### 3.2.1.1 Participer activement à la lutte contre le changement climatique

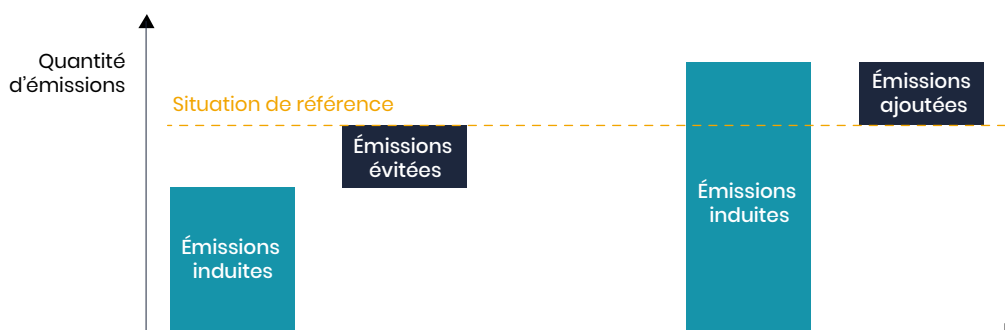
Le métier même de Voltalia constitue un levier d'action direct en faveur du climat. En tant que producteur indépendant et prestataire de services pour la production d'énergie renouvelable, l'entreprise participe activement à la lutte contre le dérèglement climatique et évite l'émission de tonnes de CO<sub>2</sub> grâce à la décarbonation de l'énergie.

#### Les émissions de CO<sub>2</sub> évitées

Les centrales de production d'électricité renouvelable permettent de réduire l'utilisation de ressources fossiles (charbon, gaz, fioul) et donc d'éviter des émissions de gaz

à effet de serre à l'échelle mondiale. Elles contribuent ainsi par leur production à l'objectif d'équilibre entre émissions anthropiques et émissions absorbées par les puits de carbone.

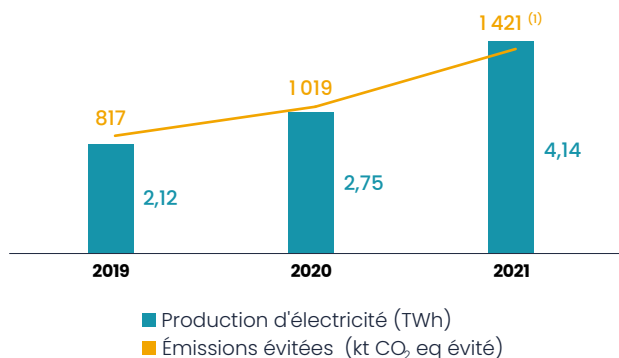
L'énergie renouvelable produite par les centrales développées, construites ou exploitées par Voltalia, pour son compte ou celui de ses clients, évite de faire appel aux énergies carbonées. Les émissions de CO<sub>2</sub> évitées de Voltalia sont donc égales à la différence entre les émissions générées par la production d'électricité renouvelable et les émissions d'un scénario de référence qui auraient eu lieu en l'absence de cette production.



Source : Carbone 4, 2020.

**Voltalia a produit 4,1 térawattheures d'énergie verte en 2021, permettant ainsi d'éviter 1 421 kilotonnes de CO<sub>2</sub> équivalent soit une augmentation de 39,5 % par rapport à 2020.**

ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> ÉVITÉES PAR VOLTALIA DEPUIS 2019  
(en ktCO<sub>2</sub> eq)



(1) Avec la même méthodologie de calcul que l'année dernière (avant fiabilisation de la méthode), nous avons obtenu 1 546 ktCO<sub>2</sub> eq évitées en 2020 et aurions obtenu 2 369 kt CO<sub>2</sub> eq évitées en 2021.

En 2021, Voltalia a réalisé un important travail de fiabilisation et d'harmonisation de la méthodologie de calcul de ses émissions évitées au niveau du Groupe. Les facteurs d'émissions de référence et par technologie ont été affinés, précisés et mis à jour afin de renforcer la robustesse et la justesse des calculs, particulièrement pour le Brésil. Cette nouvelle méthodologie sera maintenant prise pour référentiel.

En fonction des informations disponibles, Voltalia utilise la méthodologie « *Clean Development Mechanism* » (CDM) de la Convention-cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (UNFCCC) pour le calcul des émissions de la situation de référence des pays. Cette méthodologie permet de refléter la préséance économique (ou *merit order*), c'est-à-dire la priorité de production accordée aux technologies à faible coût (et à faible émission de CO<sub>2</sub>) sur le réseau (voir section 2.3.1 du présent chapitre).

Voltalia a développé en 2021 un outil interne de calcul des émissions évitées estimées d'un projet en développement, basé sur la même méthodologie de calcul et facteurs d'émissions que le calcul des émissions évitées de Voltalia. Les équipes du Centre d'expertise interne mesurent également le Bilan carbone de chaque projet en développement, permettant d'optimiser l'intensité carbone des centrales et de maximiser les émissions évitées et donc la contribution de Voltalia à la lutte contre le changement climatique.

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> ÉVITÉES PAR PAYS ET TECHNOLOGIE (en ktCO<sub>2</sub> eq)

	2021	2020 <sup>(1)</sup>
<b>Répartition par pays</b>		
Brésil	1 245,6	873,8
Égypte	34,5	34,7
France (Guyane française incluse)	68,3	74,9
Jordanie	49,3	13,5
Autres Europe (Belgique, Espagne, Grèce, Italie, Portugal, Royaume-Uni)	23,6	21,7
<b>Répartition par technologie</b>		
Éolien	1 254,2	891,6
Solaire	125,3	91,7
Hydro	17,9	20,0
Biomasse	12,7	4,5
Hybride (solaire + diesel)	11,1	11,0
<b>TOTAL</b>	<b>1 421,3</b>	<b>1 016,7</b>

(1) Chiffres 2020 recalculés sur la base de la nouvelle méthodologie de calcul.

Plus de 85 % des émissions évitées de Voltalia proviennent de la production éolienne au Brésil.

## Une expertise renforcée dans les énergies renouvelables

En plus de ses centrales en propres ou pour tiers, Voltalia diversifie ses activités afin de compléter ses services et d'accompagner ses clients dans leur démarche de réduction de leur impact environnemental :

- **Helexia** accompagne les entreprises et les organisations pour mettre en œuvre leur transformation énergétique. Ainsi, l'entreprise propose à ses clients une trajectoire énergétique pour s'inscrire dans une démarche RSE et réaliser des économies d'énergie grâce à un processus d'amélioration continue de leur efficacité énergétique. L'entreprise propose également les services suivants : mobilité électrique (bornes de recharge pour véhicules électriques), développement de solutions photovoltaïques sur mesure (ombrières ou centrales photovoltaïques pour parking ou toiture) ou encore gestion du froid industriel et commercial (réduction des émissions de gaz à effet de serre).



- **Triton** valorise les forêts sous-marines, en créant des produits allant de la biomasse aux produits finis de haute valeur avec du bois récupéré sous l'eau grâce à sa technologie innovante : le SHARC™ Harvester. Le cœur du modèle d'entreprise de Triton est fondé sur la préservation de l'environnement : libérer la valeur d'une ressource oubliée en valorisant une forêt sous-marine pour éviter d'utiliser les forêts terrestres.



- **Greensolver** est un expert technique indépendant dédié aux actifs éoliens et solaires. De la construction à l'exploitation en passant par le conseil, Greensolver permet d'augmenter la rentabilité des actifs grâce à sa qualité de services et à sa connaissance approfondie du secteur dans plusieurs pays européens.



- **Mywindparts**, est une start-up créée en 2016 dont les missions principales sont la vente de pièces de rechanges neuves et reconditionnées pour les parcs éoliens en exploitation. Le reconditionnement des pièces consiste, via des partenaires, à donner une seconde vie aux pièces usagées en offrant les mêmes garanties que des pièces neuves. Cette démarche contribue également au développement du tissu industriel local. Expert en logistique éolienne, Mywindparts propose par ailleurs un conseil technique sur l'approvisionnement et la gestion des stocks et développe des activités autour du *repowering*<sup>(1)</sup>.



(1) Un projet de repowering consiste en un démantèlement et un remplacement intégral des éoliennes constituant le parc (faisant intervenir les grands turbiniers pour le renouvellement). Source ADEME.

Le Groupe participe par ailleurs à la promotion et à la défense des énergies renouvelables et est membre de plusieurs réseaux professionnels engagés en faveur d'un développement plus responsable de la filière (Brésil, France, Italie, Portugal). 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.



Enfin, Voltalia a rejoint en 2021 un hub d'innovation appelé « Energy future ». Il s'agit d'un écosystème d'innovation dans le secteur de l'électricité au Brésil. L'objectif est de créer des synergies entre les entreprises du secteur de l'électricité avec des start-up et des centres de recherche afin de développer des solutions pour les plus gros défis du secteur à relever



### Une performance extra-financière reconnue au service du financement de la transition énergétique

Convaincu que la performance extra-financière est un instrument puissant pour orienter les investissements responsables, indispensables au financement d'une transition vers une économie durable et bas carbone, Voltalia développe des solutions de financement responsable et participe activement aux évaluations des agences de notation ESG les plus exigeantes.

En 2019, Voltalia a contracté le premier crédit syndiqué vert et responsable d'un montant de 100 millions d'euros signé par un *pure player* du renouvelable. Le Groupe a choisi de sélectionner des indicateurs de performance ESG alignés

avec ses priorités en matière de RSE : la santé et la sécurité au travail (taux de fréquence), l'éthique des affaires (% de collaborateurs formés à l'éthique) et l'évaluation ESG de l'indice Gaïa. Ces objectifs sont atteints chaque année.

En 2021, Voltalia a annoncé le succès du placement de son émission inaugurale d'obligations vertes pour un montant nominal d'environ 200 millions d'euros. Le document cadre de financement vert et durable de Voltalia ainsi que la revue indépendante du *Framework* menée par Ethifinance (*Green and Sustainability-linked Financing Framework*), en qualité de tiers expert indépendant, sont disponibles sur le site internet de Voltalia.

### Taxonomie européenne

Conformément au Règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 sur l'établissement d'un cadre visant à favoriser les investissements durables au sein de l'Union européenne (UE), Voltalia est soumis au titre de l'exercice 2021 à l'obligation de publier la part de son chiffre d'affaires et de ses dépenses d'investissement et d'exploitation provenant de produits ou de services associés à des activités économiques les plus contributives aux objectifs de développement durable de l'UE.

Les activités éligibles à la Taxonomie européennes sont définies et décrites par l'Acte Délégué « Climat » publié par la Commission Européenne en juin 2021. Les activités considérées comme « durables » doivent contribuer substantiellement à un ou plusieurs des objectifs environnementaux suivants :

- atténuation du changement climatique ;
- adaptation au changement climatique ;
- utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ;
- transition vers une économie circulaire ;
- prévention et contrôle de la pollution ;
- protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Elles doivent également être conformes aux critères d'examen technique (fixant des seuils de performance environnementale) établis par la Commission Européenne, être exercées dans le respect des principes directeurs de l'OCDE, l'ONU et l'OIT relatifs aux droits de l'homme, et ne causer de préjudice important à aucun des objectifs environnementaux (DNSH).

Des dispositions allégées ont été prévues pour la première année d'application en 2022 (au titre de l'exercice 2021). Seules les activités contribuant aux deux premiers objectifs sur le climat ont été identifiées (atténuation du changement climatique et adaptation au changement climatique).

Volitalia a conduit une analyse détaillée de l'ensemble des activités au sein de ses différentes entités consolidées au regard de l'Acte Délégué Climat au-delà de la simple analyse des codes NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne). Cette analyse a été menée conjointement par la direction Développement Durable et la direction Financière (Contrôle de Gestion). Elle a permis d'identifier les activités contributrices à l'objectif d'atténuation au changement climatique, à savoir :

Activité	Définition de l'activité
<b>4.1 Production d'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque</b>	La construction et l'exploitation d'installations de production d'électricité produisant de l'électricité au moyen de la technologie solaire photovoltaïque.
<b>4.3 Production d'électricité à partir d'énergie éolienne</b>	La construction et l'exploitation d'installations de production d'électricité produisant de l'électricité à partir d'énergie éolienne.
<b>4.5 Production d'électricité par une centrale hydroélectrique</b>	La construction et l'exploitation d'installations de production d'électricité produisant de l'électricité par une centrale hydroélectrique.
<b>4.8 Production d'électricité par bioénergie</b>	La construction et l'exploitation d'installations de production d'électricité produisant de l'électricité exclusivement à partir de la biomasse, de biogaz ou de bioliquides, à l'exclusion de la production d'électricité à partir d'un mélange de combustibles renouvelables et de biogaz ou de bioliquides.
<b>4.10 Stockage de l'électricité</b>	La construction et l'exploitation d'installations stockant de l'électricité et la restituant ensuite sous la forme d'électricité.
<b>7.5 Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments</b>	Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments.
<b>7.6 Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables</b>	Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables, sur site.
<b>9.3 Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments</b>	Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.

Conformément à l'Acte Délégué, les activités liés à la construction et l'exploitation d'installations de production hybrides sont exclues, ainsi que la vente d'équipements solaires des activités ETD.

#### **Proportion des activités éligibles au regard de la réglementation Taxonomie Verte et conformément à l'acte délégué de la Taxonomie Verte.**

Le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissements et dépenses d'exploitation considérées couvrent l'ensemble des activités du Groupe correspondant au périmètre des sociétés sous son contrôle. Les données financières sont issues des comptes au 31 décembre 2021 et peuvent donc être réconciliés avec les états financiers.

#### **89 % du chiffre d'affaires 2021 sur un total de chiffre d'affaires de 461 324 031 €.**

Le numérateur de l'indicateur « CA éligible à la Taxonomie » a été déterminé par analogie après identification des activités éligibles à la Taxonomie européennes définies et décrites par l'Acte Délégué « Climat ». Le dénominateur de l'indicateur « CA éligible à la Taxonomie » correspond au chiffre d'affaires consolidé du Groupe.

#### **94 % des dépenses d'investissements (CAPEX) sur un total de 419 984 838 €.**

Les dépenses d'investissements éligibles de Volitalia concernent principalement les dépenses liées au développement et à la construction des centrales éoliennes, solaires, biomasses, hydrauliques et de stockage.

Le numérateur de l'indicateur investissements éligibles à la Taxonomie a été déterminé par analogie après identification des activités éligibles à la Taxonomie européennes définies et décrites par l'Acte Délégué « Climat ». Le dénominateur de l'indicateur « investissements éligibles à la Taxonomie » correspond au montant total des investissements du Groupe.




#### **25 % des dépenses d'exploitation (OPEX) sur un total de 112 080 585 €.**

Les dépenses d'exploitation concernent les coûts directs non capitalisés liés à la maintenance, à l'entretien et à la réparation des centrales éoliennes, solaires, biomasses, hydrauliques et de stockage.

Le numérateur de l'indicateur « frais d'exploitation » éligibles à la Taxonomie a été déterminé par analogie après identification des activités éligibles à la Taxonomie européennes définies et décrites par l'Acte Délégué « Climat ». Le dénominateur de l'indicateur « frais d'exploitation éligibles à la Taxonomie » correspond au montant total des charges de maintenance du Groupe.

**Cet alignement élevé avec la trajectoire climatique européenne traduit la forte contribution de Volitalia à la lutte contre le changement climatique et permet d'orienter les investissements durables pour financer les activités du Groupe.**

Voltalia poursuit également sa progression dans les classements des agences de notation ESG, preuve de la reconnaissance de sa performance globale en matière de RSE mais également de la transparence et maturité de ses politiques et indicateurs associés <sup>(1)</sup>.

	2019	2020	2021
	19,2 <sup>(1)</sup>	15,2 <sup>(1)</sup>	14,1 <sup>(1)</sup>
Classement Utilities (groupe industriel)	16/403	7/482	15/635
Classement Producteur d'énergie renouvelable (sous-catégorie)	8/51	3/60	8/76
	71/100 <sup>(2)</sup>	75/100 <sup>(2)</sup>	78/100
	C	C	C

(1) La notation Sustainalytics s'intéresse à la gestion des risques environnementaux et sociaux (E&S). Plus la note s'approche de 0, plus cela signifie que l'entreprise est peu exposée aux risques E&S et que leur gestion est correctement mise en œuvre.

(2) Chaque année, le référentiel Gaïa évolue et de nouveaux critères sont intégrés pour une meilleure prise en compte des différents aspects du développement durable. Avec le référentiel 2021, Voltalia aurait obtenu la note de 71/100 en 2019 et de 75/100 en 2020, d'où la mise à jour du tableau par rapport à la DPEF 2020.

### 3.2.1.2 Renforcer l'accès à une énergie compétitive

87 % de son portefeuille dont l'électricité est vendu à des prix non subventionnés. Fort de cette stratégie différenciante centrée sur les marchés non subventionnés, (appels d'offres et contrats d'achats sans subventions), l'entreprise renforce l'accès à une énergie renouvelable de qualité, partout dans le monde.

L'énergie renouvelable produite par les centrales développées, construites ou exploitées par Voltalia, pour son compte ou celui de ses clients, permet aux consommateurs finaux (particuliers, entreprises ou administrations publiques) d'avoir accès à une électricité qui est souvent moins chère que les sources traditionnelles (charbon, gaz, fioul, nucléaire).

En développant les *Corporate PPA* <sup>(2)</sup>, des contrats à long terme reliant directement une entreprise à un producteur d'électricité, qui développera une centrale renouvelable spécifiquement pour le consommateur final, Voltalia permet à ses clients de s'approvisionner en électricité renouvelable et compétitive et de réduire leur facture énergétique.

À travers ses activités et celles de ses filiales, et en choisissant des projets compétitifs, Voltalia contribue à renforcer le pouvoir d'achat des particuliers et la compétitivité des entreprises, dans les pays développés comme dans les pays émergents.

Voltalia consacre une partie de son activité à renforcer l'accès à l'énergie dans les pays où le réseau énergétique n'est pas suffisamment développé, ainsi que dans les zones reculées et non desservies par un réseau existant. L'entreprise souhaite ainsi participer à l'amélioration de la capacité et fiabilité de production, et donc de service pour les clients finaux. En 2021, 67 % des MW en développement se situent dans des pays hors OCDE <sup>(3)</sup>.

Le Groupe travaille notamment sur la gestion de l'intermittence des énergies renouvelables pour atteindre une production 24/7 en autonomie à travers son offre hybride pour sites isolés. Ces projets permettent de garantir l'accès à l'énergie à des clients publics ou privés industriels non connectés au réseau, avec un mix énergétique qui maximise la part d'énergie renouvelable tout en garantissant la stabilité, la réduction des coûts et la qualité de l'électricité.

(1) La note en année N correspond à l'évaluation de la performance en année N-1.

(2) *Power Purchase Agreement*.

(3) OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques.



**Centrale Oiapoque, Brésil**

Voltalia vient de lancer la construction d'une centrale hydroélectrique (7,5 MW) à proximité de sa centrale hybride d'Oiapoque, ce qui permettra d'augmenter la part de renouvelable de 25 % à 75 %. Cette dernière combine déjà une unité solaire de 4 MW et une unité thermique de 12 MW, qui passera ainsi à 4,5 MW, l'objectif étant d'atteindre une réduction de 90 % de la consommation de diesel de cette centrale hybride. Cette centrale hybride unique fournit 100 % de l'électricité d'une ville de plus de 28 000 habitants déconnectée du réseau national, avec une énergie plus propre et moins chère que celle produite par les générateurs diesel utilisés jusqu'à présent par la municipalité.

Voltalia travaille par ailleurs depuis 2018 au développement d'une offre « mini-grid » pour fournir à des sites isolés, sans accès au réseau et éloignés de toutes infrastructures d'énergie renouvelable, une alimentation électrique fiable, en continu et abordable. À travers des projets hybrides et des concessions à long terme, l'objectif est de couvrir la consommation d'énergie d'un village ou d'une ville, en acheminant par un réseau basse tension l'électricité de la centrale aux habitations.

Les projets « mini-grid » actuellement en développement contribueront ainsi à favoriser le développement local, par un meilleur accès à l'éducation, la sécurité (éclairage public) et à la santé (stockage des vaccins) et la création d'emplois locaux.

### 3.2.2 Objectif de mission 2 : contribuer avec les habitants au développement durable des territoires



Partout où il est présent, Voltalia s'engage à construire des relations de long-terme avec l'ensemble de ses parties prenantes afin de contribuer continuellement au développement durable des territoires et d'atténuer les risques sociaux ci-dessous :

#### Description du risque extra-financier significatif

**Non-acceptabilité sociale des projets**  
Manque d'information et/ou de consultation en amont du projet

#### Effets potentiels

- Opposition des associations et des communautés locales aux projets
- Conflit local et non-acceptation du projet par les communautés locales
- Retards dans l'élaboration et l'exécution des projets

#### Mesures d'atténuation mises en œuvre et décrites dans cette section

- Dialogue parties prenantes et concertation publiques
- Gestion des plaintes
- Études d'impact social
- Projets sociaux

#### 3.2.2.1 Nourrir le dialogue avec les parties prenantes

Voltalia accorde la plus haute importance à son intégration locale et durable dans les régions où il mène ses activités. Le dialogue régulier avec les parties prenantes, grâce à la mise en place de mécanismes de consultation, est une démarche systématique et volontaire de Voltalia afin d'assurer une intégration optimale des projets sur les territoires.

#### Les mesures de consultation

Le dialogue régulier avec les parties prenantes contribue à connaître précisément les besoins et attentes locales afin de fournir des solutions adaptées et innovantes. L'alignement des intérêts de toutes les parties prenantes, notamment les communautés locales, les régulateurs et les pouvoirs publics, est un facteur clé de succès.

Dès la phase de développement, la concertation permet à Voltalia de bien identifier, rencontrer et associer au projet les acteurs locaux. Cela permet d'améliorer la compréhension de leurs positionnements au regard des projets qui leur sont présentés. Il s'agit d'actions de communication (diffusion de lettres d'information, affiches) mais également de phases d'écoute pour comprendre les besoins et intégrer les attentes des parties prenantes dans la conception des projets : réunions publiques, campagnes de consultations des populations locales, permanences d'informations pour échanger avec les citoyens et répondre à leurs questions, ateliers thématiques permettant un partage des connaissances, etc. La phase de consultation prend également en compte les aspects environnementaux avec des échanges autour des résultats des études d'impact environnemental.

**100 % des projets en construction en 2021 pour le compte propre de Voltalia sont accompagnés de mesures de consultations publiques.**

Au Brésil, Voltalia a créé un lieu dédié au dialogue avec les parties prenantes de Serra do Mel : *Casa Voltalia*. Des chargés de dialogue territorial sont présents au Brésil, en France, au Kenya et en Albanie. Ils ont pour mission de suivre et piloter la démarche de concertation locale et d'ancrer Voltalia comme un acteur clé du territoire.

Dès la phase initiale d'identification et de développement de ses projets, Voltalia a pour objectif de mener des campagnes de consultations avec les populations locales notamment par le biais de dirigeants administratifs et religieux ou locaux (notamment au Kenya, Malawi et Afrique du Sud). La présence de traducteurs locaux est mise en place lorsque cela est nécessaire. Les consultations sont par la suite ouvertes aux populations locales impactées par le projet pendant les phases d'étude d'impact environnemental et social. Ces consultations permettent d'intégrer leurs attentes et besoins (création d'emplois, contribution à des initiatives locales, formations, etc.) dans la conception et la mise en œuvre des projets.

Afin de renforcer la participation des parties prenantes dans le processus de prise de décision de Voltalia, une approche systématique de consultation des personnes affectées et intéressés par les projets sera mise en place en 2022. Elle consistera au développement de directives de consultation à destination des équipes de développement, de construction et d'exploitation afin de les accompagner au mieux dans leurs interactions avec les parties prenantes des projets de Voltalia. Elle impliquera également le développement et la formalisation de Plan de Participation des Parties Prenantes (ou *Stakeholder Engagement Plan*) et la formation des équipes opérationnelles de Voltalia sur les bonnes pratiques de communication et consultation des parties prenantes.

### Les mécanismes de gestion des plaintes

Voltalia met progressivement en place des systèmes permettant aux parties prenantes internes et externes aux projets de faire part de leurs plaintes, avis ou réclamations vis-à-vis des projets du Groupe.

La bonne gestion des réclamations est importante pour accompagner le bon déroulement d'un projet. Un processus de gestion des plaintes suit plusieurs étapes : la réception de la plainte, son enregistrement, une enquête sur ses circonstances, et la proposition d'une résolution au plaignant si nécessaire.

Voltalia a développé en 2021 un outil unique et centralisé de gestion des plaintes au niveau du Groupe, à l'échelle de chaque projet. Il permet de suivre le temps de réponse aux plaintes mais aussi de documenter et de consolider les typologies de plaintes reçues et les solutions proposées. L'objectif est de renforcer le partage des bonnes pratiques et d'améliorer durablement la gestion des risques sociaux et le dialogue avec les communautés locales. Cet outil de gestion des plaintes est aligné sur les normes de performance de la SFI, et sera progressivement déployé à tous les projets.

### 3.2.2 Contribuer au développement humain local

Les activités de Voltalia contribuent au développement des territoires par la création d'emplois et d'infrastructures durables et le développement de projets sociaux et environnementaux au bénéfice des communautés locales.

#### Un soutien au développement socio-économique des territoires

Voltalia s'efforce d'employer des personnes locales partout là où c'est possible pendant la construction et l'opération et la maintenance de ses projets. En 2021 Voltalia a pu mesurer cet impact sur l'emploi direct local de l'ensemble de ses projets au Brésil. L'objectif est d'élargir cette mesure dans les autres pays où l'entreprise est présente.

En moyenne au Brésil, 40 % des effectifs recrutés en phase de construction sont des employés locaux, provenant de la même ville ou commune proche de la centrale.

Voltalia a créé un programme unique au Brésil : « Transformando com Energia ». Il vise à soutenir le développement des compétences de la main-d'œuvre locale en finançant des formations gratuites pour les habitants des régions où l'entreprise opère. Cette initiative contribue à accroître l'employabilité à long terme des communautés locales non seulement pour le projet de Voltalia dans sa phase de construction, mais aussi pour d'autres opportunités à l'avenir. Les formations proposées sont certifiantes et portent une attention particulière à la santé et la sécurité.

Afin de mener à bien ses activités, Voltalia développe régulièrement des infrastructures autour de ses installations : construction de routes, accès à l'eau et l'énergie, etc. Une fois les chantiers terminés et les projets en exploitation, ces infrastructures sont maintenues et bénéficient durablement à l'ensemble des parties prenantes locales.

#### Les projets locaux sociaux et environnementaux

Au Brésil, Voltalia mène une démarche volontaire avec une équipe sociale en charge de développer des projets sociaux et environnementaux pour et avec les communautés locales. Ceux-ci sont pleinement intégrés dans une vision stratégique d'implantation locale de l'entreprise sur le territoire. Ces programmes sont alignés sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU avec des objectifs stratégiques durables à moyen et long-terme ainsi que des indicateurs dédiés. De nouveaux projets ont ainsi vu le jour en 2021.

Depuis 2020, cinq programmes d'actions structurelles ont été choisis en lien avec la réalisation de cinq ODD. Ils ont été choisis en tenant compte des conditions de la région et des principaux besoins des communautés. Cet effort offre également à l'entreprise des opportunités de générer une valeur partagée et de s'aligner sur les agendas mondiaux, nationaux et régionaux en faveur des ODD.



L'équipe sociale est dédiée au dialogue avec les parties prenantes locales et à la mise en place de ces projets sociaux et environnementaux autour des centrales de Voltalia. Un budget spécifique est alloué pour tous les projets, preuve d'une

démarche volontaire inhérente à la culture de l'entreprise. Au total, 13 822 225 BRL (2 190 781 euros <sup>(1)</sup>) ont ainsi été investis dans ces projets au Brésil depuis 2014.

#### MONTANT ET RÉPARTITION DES INVESTISSEMENTS DES PROJETS SOCIAUX DE VOLTALIA ET NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES AU BRÉSIL DEPUIS 2014

ODD	Investissements (BRL)	Répartition	Nombre de bénéficiaires <sup>(1)</sup>
<b>1</b> PAS DE PAUVRETÉ	5 495 906	40 %	30 384
<b>3</b> BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	3 560 579	26 %	66 694
<b>4</b> ÉDUCATION DE QUALITÉ	267 145	19 %	65 846
<b>6</b> EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT	951 346	7 %	25 682
<b>11</b> VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES	1 142 935	8 %	306 514
<b>TOTAL</b>	<b>13 822 225</b>	<b>100 %</b>	<b>495 120</b>

(1) Pour plus de détail sur le calcul des bénéficiaires, se référer à la note méthodologique.

#### L'association des collaborateurs : we@voltalia

We@voltalia, l'association des employés de Voltalia, a été créée et est animée par des Voltaliens et Voltaliennes depuis 2018. Elle contribue au financement et à la mise en œuvre de projets sociaux proposés par les collaborateurs initiateurs de projets et qui répondent à l'un des trois enjeux suivants :

- résoudre des problèmes d'accès à l'eau, à l'énergie ou plus généralement liés au changement climatique ;
- contribuer au développement durable des territoires ;
- avoir un impact positif sur l'environnement.

Les initiateurs pilotent le projet dans son intégralité avec le support technique de bénévoles Voltaliens et du comité de projet de we@voltalia.

Les projets sont réalisés grâce aux dons collectés par et auprès des collaborateurs, et grâce au mécénat de compétence des équipes, avec le soutien de Voltalia et d'autres parties prenantes locales.

We@Voltalia s'associe systématiquement à des partenaires locaux, en plus des Voltaliens bénévoles locaux, pour accompagner chaque projet depuis la conception jusqu'à sa mise en œuvre, et pour mener périodiquement des mesures d'impact.

L'association est composée de 230 membres dans 12 pays. Les bénévoles s'impliquent dans une activité solidaire, celle-ci :

- donne un nouveau sens au parcours professionnel en impliquant de façon active sur des projets solidaires ;
- permet d'acquérir de nouvelles compétences qui peuvent être réutilisées dans d'autres domaines professionnels et privés ;
- facilite et accélère l'intégration des nouveaux collaborateurs, ceux-ci ont l'opportunité de rencontrer lors des réunions de l'association des membres issus de différents pays et cultures et qui partagent des valeurs communes.

En 2021, we@voltalia a collecté 50 000 euros de dons auprès de différentes parties prenantes (Voltalia, salariés, clients) pour financer des projets proposés et réalisés par les salariés bénévoles. Ces projets ont permis d'améliorer les conditions de vie de 32 000 personnes au Burundi (accès à l'eau), de 300 élèves de deux écoles au Kenya (kits solaires), ou encore de centaines de personnes en situation de grande précarité en France.



we@voltalia

(1) Taux de change au 31 décembre 2021. Source : xe.convert.

### 3.2.3 Objectif de mission 3 : œuvrer pour la préservation des ressources de la planète



Volitalia s'engage pour la protection de l'environnement dans les pays où il opère. Le Groupe mène des actions concrètes à chaque étape des projets et s'engage au strict respect des réglementations nationales en matière de préservation de la biodiversité, de gestion des ressources naturelles et de prévention des pollutions.

Cet engagement se traduit par l'optimisation et la rationalisation de l'utilisation des ressources naturelles, et permet d'atténuer le risque suivant :

Description du risque extra-financier significatif	Effets potentiels	Mesures d'atténuation mises en œuvre et décrites dans cette section
<b>Risque lié à l'environnement :</b> Dégradation, ponctuelle ou pérenne, de milieux naturels sur lesquels reposent les activités de Volitalia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indisponibilité de ressources naturelles</li> <li>• Surexploitation et pollutions des sols</li> <li>• Émissions de substances toxiques et/ou dangereuses dans l'air ou dans l'eau</li> <li>• Mauvaise gestion des déchets</li> <li>• Déclin de la biodiversité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimisation de la performance environnementale des centrales</li> <li>• Réalisation d'études d'impact environnemental en phase de développement</li> <li>• Mesures de protection de la biodiversité</li> <li>• Co-utilisation des sols</li> <li>• Gestion raisonnée de l'eau et des forêts</li> <li>• Prévention des pollutions et des incidents environnementaux</li> <li>• Gestion des déchets</li> </ul>

#### 3.2.3.1 Réduire l'impact environnemental de nos activités

Volitalia mène ses activités dans le strict respect des réglementations nationales et/ou les standards internationaux en matière de biodiversité, de prévention des pollutions et de gestion des ressources naturelles.

Le Groupe souhaite par ailleurs réduire l'impact climatique de ses activités sur l'ensemble de la chaîne de valeur de ses centrales.

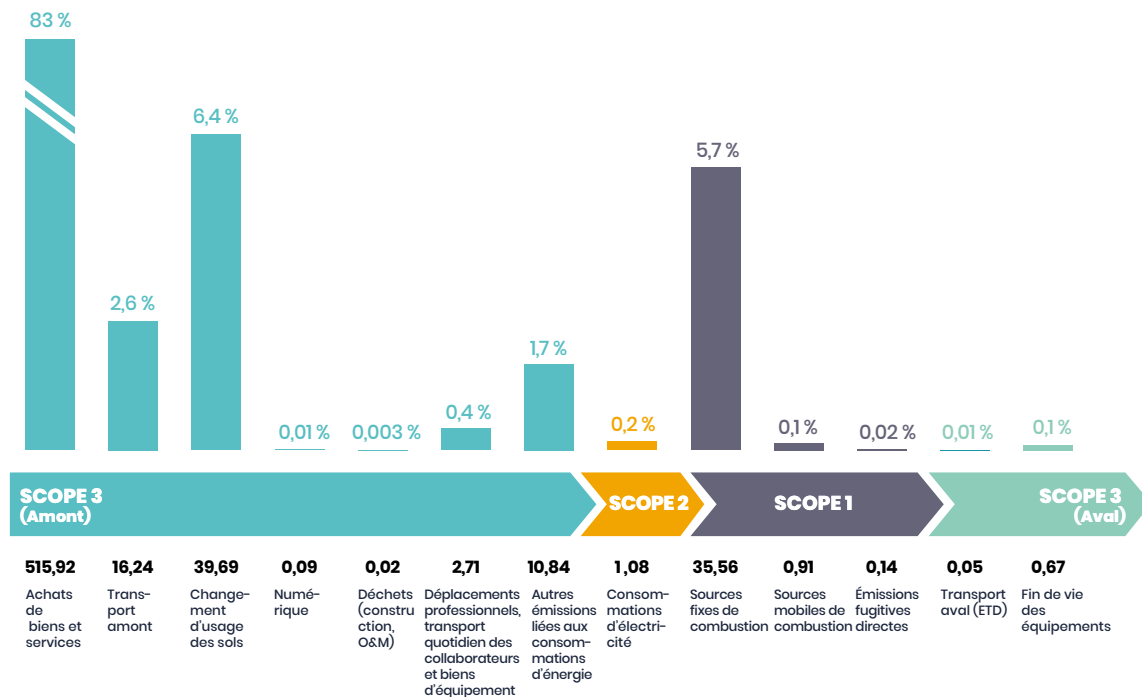
#### Les émissions de gaz à effet de serre

En 2021, Volitalia a mené pour la première fois un bilan carbone complet sur l'ensemble des pays et activités du Groupe (hors acquisitions) sur l'année 2020 afin d'identifier les postes d'émissions les plus significatifs et ainsi mettre en place des mesures adaptées.

#### Les résultats du bilan carbone

En 2020, les émissions de gaz à effet de serre du Groupe (hors acquisitions) (Scope 1, Scope 2, Scope 3) représentent l'équivalent de 623,9 kilotonnes de CO<sub>2</sub>eq.

BILAN CARBONE DE VOLTALIA EN 2020 (en ktCO<sub>2</sub>eq)

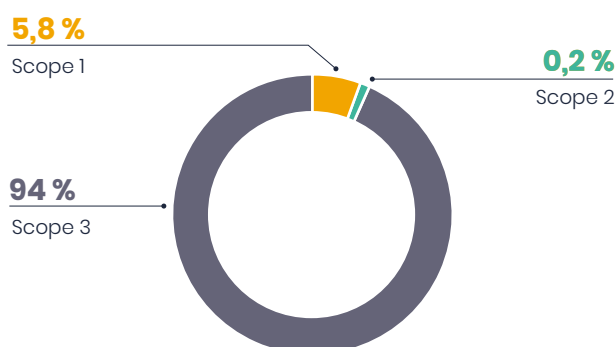


ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DE VOLTALIA EN 2020 (en ktCO<sub>2</sub>e)

	Scope 1 <sup>(1)</sup>	Scope 2 <sup>(2)</sup>	Scope 3 <sup>(3)</sup>	Total
2020	36,6	1,1	586,2	623,9

- (1) Émissions directes de gaz à effet de serre (ou Scope 1) : émissions directes provenant des installations fixes ou mobiles situées à l'intérieur du périmètre organisationnel, c'est-à-dire émissions provenant des sources détenues ou contrôlées par l'organisme comme par exemple : combustion des sources fixes et mobiles, biomasses, etc. (source ADEME).
- (2) Émissions à énergie indirectes (ou Scope 2) : émissions indirectes associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur importée pour les activités de l'organisation (source ADEME).
- (3) Autres émissions indirectes (ou Scope 3) : autres émissions indirectement produites par les activités de l'organisation qui ne sont pas comptabilisées au Scope 2 mais qui sont liées à la chaîne de valeur complète comme par exemple : l'achat de matières premières, de services ou autres produits, déplacements des salariés, transport amont et aval des marchandises, gestions des déchets générés par les activités de l'organisme, utilisation et fin de vie des produits et services vendus, etc. (source ADEME).

## BILAN CARBONE DE VOLTALIA EN 2020 - RÉPARTITION DES SCOPES



Les émissions directes de Voltalia (Scope 1 et 2) sont donc très faibles. Le principal poste d'émission correspond à l'achat de biens et services (83 % du bilan carbone), en particulier les gros équipements comme les éoliennes ou les panneaux solaires. En 2022, Voltalia amorcera ainsi une démarche de réflexion pour mettre en place des mesures afin de déterminer comment prendre en compte la dimension carbone dans sa stratégie d'achat.

Les activités au Brésil représentent 61 % du bilan carbone du Groupe, suivi par le Portugal (20 %), la France (8 %) et la Grèce (4 %).

## Les émissions directes (Scope 1)

Voltalia suit et pilote la performance environnementale de ses activités, à travers un *reporting* des émissions directes (Scope 1). Voir note méthodologique pour plus d'informations sur le périmètre.

## Consommations de carburant

Ces émissions comprennent la consommation :

- des véhicules de Voltalia ;
- des véhicules et engins sur les sites en construction et en exploitation ;
- de diesel de la centrale hybride d'Oiapoque au Brésil.

Sur les centrales en exploitation, les consommations de carburant sont très faibles (exception faite sur le site d'Oiapoque).

En litres

	2021	2020
Consommation de diesel sur la centrale de Oiapoque	10 129 965,3	9 889 135,2
Consommation de biodiesel sur la centrale de Oiapoque	1 125 551,7	1 098 792,8
Consommation de carburant et de diesel hors Oiapoque	3 820 730,2	3 800 659,1
<b>TOTAL</b>	<b>15 076 247</b>	<b>14 788 587</b>

 En kilotonnes de CO<sub>2</sub> équivalent

TOTAL	37,93	36,97
-------	-------	-------

La stratégie de Voltalia et de ses filiales est de remplacer progressivement, dans tous les pays où le Groupe opère, sa flotte de véhicules existants par des véhicules électriques ou hybrides, comme cela est déjà le cas au Portugal. Les nouvelles centrales sont équipées de bornes de recharge pour les équipes Exploitation et Maintenance ainsi que certains bureaux. Au Brésil, du bio-carburant est utilisé lorsque cela est possible pour la flotte de véhicules de Voltalia.

En 2021, de nouveaux générateurs plus performants ont été installés à la centrale hybride d'Oiapoque ce qui permet à la centrale de consommer moins de litres de carburant pour la production d'un MWh (255 litres contre 275 litres en 2020<sup>(i)</sup>). Le diesel utilisé pour la centrale est composé à 10 % de biodiesel.

(i) Les 254 litres de diesel pour la production d'un MWh publiés dans la DPEF 2020 concernaient la production totale de la centrale de Oiapoque (solaire + thermique). Dans la DPEF 2021 est prise en compte uniquement la production thermique.

### Consommations de biomasse

Ces émissions comprennent la consommation de biomasse des centrales de Kourou et Cacao.

En tonnes de bois	2021	2020
Consommation de biomasse sur la centrale de Kourou	23 269	25 815
Consommation de biomasse sur la centrale de Cacao	51 882	-
<b>TOTAL</b>	<b>75 151</b>	<b>25 815</b>
En kilotonnes de CO <sub>2</sub> équivalent		
Émissions liées à l'approvisionnement en biomasse - Kourou	0,9	0,6 <sup>(i)</sup>
Émissions liées à l'approvisionnement en biomasse - Cacao	8,3	-
<b>TOTAL</b>	<b>9,2</b>	<b>0,6</b>

(i) Méthodologie Bilan Carbone mise à jour en 2021 par le Centre d'Expertise Biomasse (pour plus de détails, se référer à la Note méthodologique).

### Les émissions indirectes

#### Consommations d'électricité en kWh (Scope 2)

	2021	2020
<b>Bureaux</b>	1 567 063	766 623
<b>Construction</b>	2 543 972	525 344
<b>Exploitation</b>	5 253 292	2 192 265
<b>TOTAL (kWh)</b>	<b>9 364 327</b>	<b>3 484 232</b>
<b>TOTAL (ktCO<sub>2</sub> eq)</b>	<b>1,9</b>	<b>1,1</b>

Pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre de son Scope 2, Voltalia favorise le recours aux énergies renouvelables grâce à :

- l'autoconsommation : Voltalia consomme, lorsque cela est possible, l'électricité produite par ses propres centrales. Cette démarche réduit significativement sa dépendance aux autres fournisseurs d'électricité ainsi que les coûts associés. Au Brésil, l'autoconsommation représente 91 % des consommations d'électricité sur les centrales en opération, soit 1 146 673 kWh sur 1 266 147 kWh ;

- un approvisionnement en énergie verte : 9 % de la consommation d'électricité des bureaux en 2021 provient de source renouvelable <sup>(i)</sup> ;
- l'efficacité énergétique des bureaux : les bureaux de Helexia à Lyon sont certifiés BREEAM grâce la conception du bâtiment en matière d'éclairage, de ventilation, d'énergie photovoltaïque, de géothermie, etc.

#### Déplacements professionnels (Scope 3)

À ce jour, Voltalia ne reporte que les émissions de CO<sub>2</sub> issues des déplacements professionnels sur son Scope 3. Afin de limiter les déplacements, le Groupe met à disposition de ses équipes les outils informatiques nécessaires à l'organisation de réunions et au travail d'équipe à distance.

**Les émissions de CO<sub>2</sub>eq issues des déplacements professionnels (Scope 3) représentent 1,3 kilotonnes en 2021.** Ces émissions sont en augmentation de 49 % par rapport à 2020, du fait notamment de plus faibles restrictions sanitaires liées à l'épidémie de Covid-19.

#### ÉVOLUTION ET RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE LIÉES AUX DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

(en ktCO<sub>2</sub> eq)

	2021	2020	2019
Brésil	0,57	0,10	0,26
France	0,48	0,37	0,45
Portugal	0,19	0,10	0,27
Autres	0,02	0,06	0,02
<b>TOTAL</b>	<b>1,27</b>	<b>0,65</b>	<b>1,00</b>

(i) C'est le cas des bureaux de Paris (siège Voltalia) et Aix-en-Provence en France, Madrid. Les bureaux de Helexia à Lyon et Lille en France sont également approvisionnés en énergie verte.

### Intensité carbone

Le Centre d'Expertise interne de Voltalia en charge de l'ingénierie des projets a pour objectif de maximiser la capacité installée tout en minimisant l'empreinte carbone des équipements afin d'optimiser l'intensité carbone de la centrale. En 2021, le Centre d'expertise a approfondi l'estimation du bilan carbone de ses centrales électriques.

- Un nouvel outil Bilan Carbone Biomasse a été développé par le Centre d'Expertise Biomasse <sup>(1)</sup> pour permettre d'estimer les émissions CO<sub>2</sub> des centrales de biomasse existantes, chaque année, en fonction de l'approvisionnement en bois exercé. En effet, les émissions liées à une centrale biomasse interviennent non seulement durant la construction (tout comme le solaire, l'éolien, l'hydro, le stockage) mais également durant l'exploitation avec l'approvisionnement en biomasse. Le Centre d'Expertise propose une comptabilisation annuelle de ces émissions, une fois que le bilan de l'approvisionnement sur l'année est finalisé.

**Intensité carbone de l'électricité calculée pour les centrales de Kourou et Cacao pour l'année 2021**

	2021	2020
Kourou	124 tCO <sub>2</sub> eq / GWh	68 tCO <sub>2</sub> eq / GWh
Cacao	300 tCO <sub>2</sub> eq / GWh	-

- L'outil Bilan Carbone <sup>(2)</sup> développé en 2020 s'améliore et devient un outil Bilan Carbone Multi-énergies. Il permet maintenant d'estimer le bilan carbone d'une centrale solaire photovoltaïque, éolienne, biomasse ou hybride avec la possibilité d'ajouter une capacité de stockage par batterie à la centrale renouvelable. Un travail a également été initié pour mieux comprendre l'impact environnemental du changement d'utilisation du sol, et ses spécificités selon les différentes régions du monde.

Ces outils permettent au Centre d'expertise de suivre les indicateurs environnementaux des actifs en exploitation, mais aussi de conseiller les autres départements de Voltalia sur la pertinence environnementale des projets, et d'orienter

les décisions sur le choix de certains équipements, et sur le choix d'approvisionnement (en bois pour les futures centrales biomasse par exemple).

### Le recyclage et la fin de vie des centrales

Malgré le fait que les sites en exploitation de Voltalia soient récents et donc encore très éloignés de la phase de démantèlement, l'entreprise s'engage à anticiper dès aujourd'hui la fin de vie de ses centrales à moyen et long terme. L'entreprise a pour objectif d'étendre au maximum la durée de vie de ses installations, notamment grâce à l'innovation technologique et à une collaboration active avec les fournisseurs, mais aussi d'atteindre 100 % de recyclage et de valorisation de ses équipements.

En Europe, Voltalia est en partenariat avec des éco-organismes comme Soren, ERP Portugal (*Entidade Gestora de Resíduos*) ou encore Emgrisa en Espagne. Ceux-ci sont en charge de la collecte et du traitement des panneaux photovoltaïques arrivés en fin de vie (panneaux cassés par exemple).

Les activités de Mywindparts, filiale de Voltalia, s'inscrivent également pleinement dans une démarche d'économie circulaire. En effet, en donnant une seconde vie aux éoliennes dans leur intégralité ou par la vente de pièces détachées reconditionnées, l'entreprise permet de réduire la production de déchets et de nouveaux composants dont la production est génératrice de gaz à effet de serre.

Les projets de *repowering* sont en pleine expansion en France. De nombreuses éoliennes usagées vont ainsi être démantelées. Face à ce constat, Mywindparts a lancé sa nouvelle activité S.H.A (*Second Hand Activity*) en 2021. Celle-ci consiste à prendre en charge le démantèlement des éoliennes avec l'aide de partenaires. Le but premier est la revente de l'entièreté de la machine, la vente de pièces détachées dans un second temps et en dernier lieu le recyclage des machines.



(1) Méthodologie Bilan Carbone mise à jour en 2021 par le Centre d'Expertise Biomasse (pour plus de détails, se référer à la Note méthodologique).

(2) Sur la base des méthodes de l'ADEME et PVPS (PV Power Systems utilisé par l'Agence Internationale de l'Énergie).



### La prévention des pollutions

Voltalia prévient tous les risques de pollutions et met en œuvre toutes les mesures nécessaires pour éviter ou minimiser les incidents environnementaux lors de la construction et l'exploitation des centrales.

#### La pollution de l'air

Les principales sources de rejets atmosphériques proviennent de la consommation de carburant des engins sur les chantiers en construction des centrales et dans le cadre de l'exploitation du site hybride d'Oiapoque au Brésil.

Les centrales de Kourou et Cacao font analyser les rejets atmosphériques tous les deux ans par un bureau de contrôle selon la réglementation. En complément, Voltalia réalise pour les deux sites des analyses régulières à l'aide d'un analyseur portatif des fumées.

#### Les nuisances sonores

Soucieuse de la bonne intégration de ses centrales dans leur environnement local, Voltalia respecte les réglementations en vigueur et porte une attention particulière aux éventuelles nuisances sonores de ses activités dans l'ensemble de ses régions d'implantation, à savoir :

- les chantiers en construction ;
- l'impact acoustique des centrales éoliennes.

En France, la réglementation applicable aux parcs éoliens en matière d'impacts acoustiques est l'une des plus strictes d'Europe. Tout d'abord, aucune éolienne ne peut être construite à moins de 500 mètres de toute habitation. Par ailleurs, les éoliennes doivent respecter des critères stricts d'émergence sonore par rapport au bruit ambiant au niveau des habitations les plus proches.

Voltalia développe et opère ses parcs éoliens dans le respect le plus strict de ses obligations et alloue des moyens avec des ressources spécialisées en interne (Centre d'expertise) pour appréhender au mieux leurs impacts acoustiques, et ce dès la phase de conception des centrales.

Après la mise en service d'une centrale éolienne, et conformément à la procédure réglementaire, Voltalia réalise une campagne de mesures acoustiques. Des actions correctrices sont mises en place si cela est nécessaire (plan de bridage des éoliennes par exemple pour réduire leur puissance de fonctionnement de manière à supprimer les dépassements sonores éventuels). Les solutions proposées sont présentées et validées par les Services compétents de l'État (Préfecture).

### La gestion des déchets

L'activité de Voltalia ne génère pas de quantités significatives de déchets dangereux. Toutefois, le Groupe est soucieux de la bonne gestion des déchets sur l'ensemble de ses sites en construction et en exploitation ainsi que dans les bureaux.

Au-delà de la formalisation d'une politique HSE au niveau du Groupe, des plans de gestion des déchets spécifiques sont en place et adaptés à chaque lieu comprenant :

- la nomination d'un ou une responsable de la gestion des déchets sur chaque projet en construction et en opération ;
- la définition de procédures dédiées : gestion des déchets, évaluation des aspects environnementaux, enregistrement des incidents environnementaux, évaluation des risques environnementaux ;
- la formation des équipes sur la réutilisation et la valorisation des déchets ;
- la formalisation de plans d'urgence pour les substances dangereuses afin d'éviter les fuites, les brûlures, etc. ;
- l'enregistrement des plaintes ;
- un système de *reporting* et de suivi de l'évolution du traitement des déchets.

De manière générale, la quantité de déchets sur les sites en opération est marginale.

Les déchets sont recyclés dans les bureaux de Paris, Aix-en-Provence, Porto, Oliveira de Frades, Milan et Nairobi. **En 2021, 43 tonnes de déchets ont été recyclées dans les bureaux.**

#### Les accidents environnementaux

Tous les incidents environnementaux liés aux activités du Groupe, réalisées par Voltalia ou d'autres parties prenantes au sein des projets, doivent être signalés dans une base de données des incidents HSE prévue à cet effet. Il existe plusieurs classifications :

- les « non-conformités environnementales » : situation ou conditions de travail dangereuses qui avaient le potentiel de causer un incident mais qui n'en a pas causé en raison d'une action corrective et/ou d'une intervention en temps opportun, celles-ci sont encouragées à être déclarées au même titre que les presque accidents et accidents ;
- les « presque accidents environnementaux » : un événement imprévu et indésirable qui avait le potentiel d'entraîner des dommages (matériels ou environnementaux) ou des pertes, mais qui n'en a pas entraîné. Ceux-ci doivent être analysés avec le même soin que les accidents car ils peuvent refléter une certaine irrégularité de l'activité ;
- les accidents environnementaux : un événement imprévu, une défaillance ou une perte qui a causé des dommages à l'écosystème ou aux ressources naturelles. Les causes des accidents doivent être identifiées pour permettre aux équipes HSE de définir un plan d'action et ainsi éviter la récurrence du problème.

L'identification rapide des non conformités environnementales conduit à des mesures préventives qui évitent la survenue des presque-accidents, dont l'identification et la notification précoces peuvent empêcher la survenue d'accidents. Les valeurs des incidents environnementaux enregistrées en 2021 sont les suivantes :

voltaia		Autres parties prenantes	
2021	2020	2020	2021
4	1	5	8
4	9	24	12
47	3	1	19
		Accidents environnementaux	
		Presqu'accidents environnementaux	
		Non-conformités environnementales	

Le principal type d'accident environnemental enregistré concerne le dysfonctionnement des machines et des équipements de travail, provoquant un déversement d'huile ou de diesel. Cela est traité directement sur site grâce au Plan d'Urgence Environnemental pour limiter l'impact sur l'environnement. En cas d'accident environnemental, toutes les mesures nécessaires sont mises en place pour éviter une nouvelle survenance de l'accident en question.

### Le numérique responsable

Le numérique responsable vise à réduire les impacts environnementaux, sociaux et économiques des technologies de l'information et de la communication.

À la suite d'une étude menée en 2020, Voltalia a lancé une démarche numérique responsable afin d'adopter des comportements plus vertueux dans l'utilisation de son Système d'Information. Pendant six mois, la Direction des Systèmes d'Information de Voltalia a dédié une personne à temps complet sur la problématique de réduction de l'empreinte du numérique. Plusieurs actions ont été réalisées :

#### Amélioration de l'achat des équipements informatiques (réduction de l'achat)

- état des lieux des modèles d'ordinateurs portables utilisés (empreinte carbone, écolabels) ;
- procédure pour inciter le support informatique à se questionner sur le nouveau matériel acheté ;
- procédure à suivre pour tous les collaborateurs en cas d'incidents sur leur matériel ;
- politique de réattribution et de réparation des équipements informatiques en interne.

#### Meilleure utilisation des équipements informatiques et les applications qui leur sont liées :

- publication sur l'intranet d'articles sur l'impact du numérique et les bonnes pratiques à appliquer ;
- mise à jour de la charte informatique pour inclure le numérique responsable.

#### Sensibilisation du collaborateur



Don't waste IT!  
Just Green IT!

- conférences de présentation et de conclusion du projet ;
- communauté de collaborateurs pour réfléchir sur les sujets du projet ;
- campagne de communication et partage de contenu ;
- deux *challenges* organisés auprès des collaborateurs : réduire l'empreinte des emails et la consommation d'énergie des équipements.

#### Une seconde vie du matériel informatique après Voltalia

- politique de seconde vie du matériel informatique ;
- procédure à suivre par le collaborateur en le cas de rachat de son matériel informatique.

#### 3.2.3.2 S'engager pour la préservation de la biodiversité

Voltalia s'engage pour la préservation de la biodiversité et met en œuvre une démarche volontaire pour suivre les standards internationaux et ainsi aller plus loin que les législations nationales.

#### Les études d'impact environnemental

Les activités de Voltalia s'opèrent sur des cycles longs et ont un impact direct sur 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 environnementales spécifiques sur les milieux naturels avec un diagnostic biodiversité sont donc réalisées afin de valider les projets, telles que :

- les études flore-habitats (pouvant comprendre les zones humides) ;
- les études sur l'avifaune (oiseaux) ;
- les études sur les mammifères (chauve-souris et autres mammifères) ;
- les études herpéto-batrachofaune (amphibiens et reptiles) ;
- les études sur l'entomofaune (insectes).

**100 % des projets en construction en 2021 pour le compte propre de Voltalia sont accompagnés d'études d'impact environnemental.** Grâce à ces études effectuées en amont, Voltalia applique par la suite 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 décidées dans le cadre de la doctrine ERC sont mises en œuvre, pour la plupart, pendant les phases de construction et d'exploitation des projets de Voltalia. Elles peuvent prendre diverses formes, incluant :

- la mise en défend de zones à forts enjeux environnementaux ;
- 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 des habitats et de la biodiversité.

Au Brésil, Voltalia s'engage auprès des résidents locaux ou experts en biodiversité : les résultats des contrôles de la biodiversité sur les sites de Voltalia sont partagés avec les experts locaux, les agences environnementales et les communautés. Voltalia prend en compte les menaces locales sur la biodiversité au-delà de ses activités commerciales, en menant notamment des campagnes pour lutter contre la chasse d'animaux sauvages. L'engagement de Voltalia autour de ses parcs éoliens dans le Rio Grande do Norte a ainsi permis de freiner cette activité et donc de réduire le risque de menace sur la biodiversité locale.

Dans la mesure du possible, la végétation défrichée pendant la construction est réutilisée pendant l'aménagement paysager du site. Les souches et les branches d'arbres doivent être réparties autour du site et utilisées à des fins d'habitat tandis que tout matériau indésirable est utilisé pour la stabilisation. Aucun déchet vert n'est brûlé sur site pendant la durée du projet.

### **Le programme de conservation de l'Ara de Lear (Brésil)**

Pour le projet éolien de Canudos, Voltalia s'engage à réduire le risque d'impact sur l'espèce de l'Ara de Lear à travers un Programme de Conservation et un Plan anti-collision, deux démarches complémentaires permettant d'assurer la préservation et l'expansion de cette espèce menacée. Ces efforts sont menés avec l'appui d'experts de la conservation de l'espèce internationalement reconnus au sein du cabinet de consultant Qualis.

En partenariat avec Qualis, Voltalia a initié un programme de conservation de l'Ara bleu de Lear et de gestion de son habitat. Le programme de conservation se focalisera sur les principales menaces connues pour l'espèce en partenariat avec les parties prenantes locales, en particulier les communautés riveraines des sites de nidification et de aires d'alimentation de l'espèce. Ce programme, en plus de soutenir les efforts de conservation locaux déjà en cours, permettra la collecte d'informations scientifiques à jour pour ainsi accroître les connaissances générales sur l'espèce.

Le Groupe a conçu et met en œuvre une stratégie pour éliminer le risque de collision de l'espèce avec les éoliennes afin d'assurer une protection maximale de l'oiseau. Cette stratégie conçue avec l'aide d'experts reconnus du cabinet Bioinsight, s'appelle le protocole anticollision pour l'Ara bleu de Lear (PACAAL). Le protocole s'appuiera sur les meilleures technologies disponibles de détection des oiseaux, de bridage et d'arrêt automatique des turbines. En complément de l'aspect technologique, Voltalia procèdera à un suivi rigoureux des déplacements et du comportement des Aras bleu de Lear dans la zone du projet afin d'adapter le protocole ainsi que le programme de conservation de l'espèce pour en garantir son efficacité.

### **Une utilisation responsable des ressources**

En tant que producteur d'énergies renouvelables, Voltalia a à cœur d'adopter un usage raisonné des ressources naturelles à sa disposition, qu'il s'agisse des terrains, de l'eau, du bois ou des forêts.

#### **Les sols**

Dès la phase de prospection, Voltalia s'attache à optimiser l'utilisation des sols pour une empreinte environnementale minimale et un soutien à l'agriculture locale.

### **Une sélection responsable des terrains**

Voltalia respecte la réglementation locale et nationale dans tous les pays où elle opère. Les équipes s'assurent dans la sélection des terrains de préserver les terrains vierges, de maintenir une certaine distance avec les zones d'habitation et de protection permanente, de veiller à ce qu'un minimum de terres soit défriché. Au Brésil, Voltalia va plus loin et replante la végétation dans l'écosystème local pour compenser les zones défrichées.

En France métropolitaine, le choix des sites pour développer des projets répond à des démarches sélectives grâce à une analyse géographique multicritères : gisement énergétique, contraintes environnementales, contraintes patrimoniales, servitudes et distances aux infrastructures existantes, topographie, etc. Pour les parcs solaires, Voltalia privilégie la revalorisation de sites dégradés, comme les carrières abandonnées, et a 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.

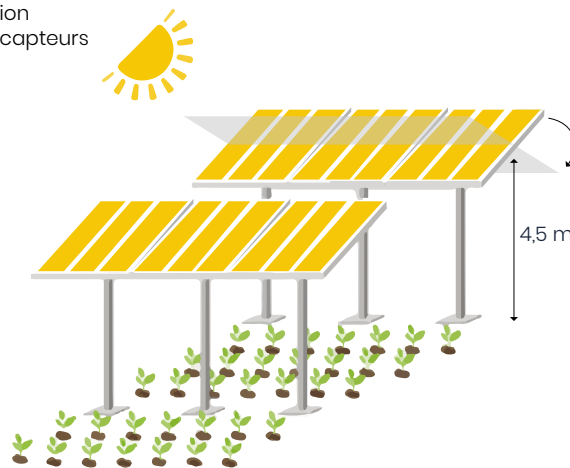
Pour chaque projet, Voltalia sélectionne des équipements présentant un bon rendement surfacique et définit des structures supports permettant de limiter la surface utilisée pour un projet de centrale.

### Le modèle agrivoltaïque (AgriPV)

Voltalia développe une solution agrivoltaïque de plein champ, en pilotant des panneaux solaires munis de trackers, qui suivent la course du soleil et fixés sur des structures suffisamment hautes pour ne pas gêner les pratiques culturales. Ce sont des projets innovants à dimension expérimentale (5 à 8 hectares). Les systèmes de production implantés sous la structure agrivoltaïque sont : la viticulture, l'arboriculture, le maraîchage, l'horticulture.

Un outil d'aide à la décision par la mise en place de capteurs météo et agricoles.

Une meilleure gestion de l'irrigation et une diminution des intrants.



Des panneaux solaires dynamiques qui suivent la course du soleil ou qui s'effacent pour laisser le soleil aux cultures.

Une structure qui protège les cultures des aléas climatiques tels que la grêle et la sécheresse.

### Le modèle AgriSOL

Pour favoriser l'émergence d'un modèle agricole plus durable, plus respectueux de l'environnement, Voltalia propose de développer en concertation directe avec les agriculteurs. Par opposition à des centrales solaires classiques, les centrales agrisolaires visent à mutualiser à l'échelle d'un même foncier, une production agricole et énergétique.

Le développement d'une centrale agrisolaire consiste à intégrer la dimension agricole selon une approche systémique. Nous souhaitons que la centrale solaire, implantée en zone agricole, soit une partie intégrante de l'exploitation agricole (et non une simple unité de production installée en défaveur d'une production agricole).

Lors de la fin de vie des centrales, Voltalia s'engage à réhabiliter les terres pour minimiser les impacts négatifs et prévoit des provisions financières pour couvrir la fermeture, le démantèlement et la réhabilitation de ses sites.

### L'agrivoltaïsme

Depuis maintenant cinq ans, Voltalia est engagé dans le maintien et le développement de l'agriculture locale et participe ainsi à la conservation et au renforcement de l'économie agricole des territoires.

Voltalia soutient l'agriculture locale en développant des projets énergétiques au service de l'agriculture. Il s'agit du concept de l'agrivoltaïsme. Celui-ci consiste à coupler une production agricole principale et une production énergétique secondaire en mutualisant les usages d'un même foncier.

Pour cela, la dimension agricole est intégrée dès les premières phases de développement du projet afin d'adapter au mieux le design de la centrale solaire pour qu'elle soit intégrée au système de production existant. Les systèmes de production associés à une centrale agrisolaire sont : les systèmes d'élevage, les systèmes fourragers et céréaliers.

### Éco pâturage

Voltalia participe à la réouverture de milieux ou bien encore à la réhabilitation de sites dégradés. Conscient des enjeux liés à l'accès au foncier, Voltalia souhaite apporter son soutien auprès de la profession agricole. Voltalia s'engage donc à mettre à disposition auprès des agriculteurs locaux l'accès aux centrales solaires.

Pays	Activités agricoles	Puissance (MW)		Surface (ha)	
		2021	2020	2021	2020
France	Ovins, daims, apiculture	41,9	28,7	69	39,3
Portugal	Ovins, chevaux et poneys, ânes, vaches	52,2	49,8	152	138

### La biomasse

La consommation de bois concerne les centrales biomasse de Kourou et Cacao situées en Guyane. La centrale de Kourou est la première centrale électrique française d'outre-mer dont la production est uniquement issue de l'énergie de la combustion du bois. Les déchets de bois issus de scieries et de défriches d'aménagement urbain ou industriel constituent la principale matière première utilisée. Il s'agit de grumes, de chutes, de dosses, de plaquettes et de sciure. La centrale biomasse de Cacao valorise des connexes de scieries, des dégâts d'exploitation forestière et du bois issu de défriche agricole à proximité de la centrale.

**En 2021, Voltalia a ainsi valorisé 75 151<sup>(1)</sup> tonnes de déchets de bois pour le fonctionnement de ses centrales biomasse guyanaises.** En complément du contrôle continu du taux d'humidité de la biomasse et de la combustion, les opérations de maintenance annuelles sont également l'occasion d'améliorer le fonctionnement des centrales afin d'optimiser la consommation de bois.

**Le taux de bois certifié PEFC<sup>(2)</sup> pour la centrale biomasse de Kourou 93,4 % au 31 décembre 2021 sur 12 mois glissants.** Avec un approvisionnement en bois certifié, Voltalia Kourou est l'une des premières centrales biomasse à produire de l'électricité certifiée PEFC.



Par ailleurs, les approvisionnements en biomasse des centrales de Voltalia respectent les critères de durabilité de l'Union européenne (RED 2).

Les activités de sa filiale Triton permettent également de valoriser du bois immergé valorisé sous forme de bois d'œuvre ou de bois énergie, issu de la mise en eau de barrages hydrauliques.

### L'eau

Les activités développées pendant la phase de construction ou lors de l'exploitation des sites pourraient avoir des impacts sur la disponibilité et la qualité des ressources en eau en raison de l'utilisation de ressources, comme l'eau douce, ainsi que du rejet d'eaux usées.

Voltalia met systématiquement en place des mesures de gestion préventives et réactives pour éviter tout impact sur la ressource en eau. Ces mesures sont généralement présentées dans le plan HSE mais lorsque des mesures spécifiques sont nécessaires, Voltalia élabore un Plan de Gestion de l'Eau adapté au site pour prévenir ou minimiser les impacts négatifs sur les ressources en eau en termes de qualité, quantité et disponibilité.

Certaines mesures préventives sont également développées pour protéger les plans d'eau de surface et les systèmes d'eaux souterraines. Ces mesures permettent d'éviter la construction de puits d'approvisionnement en eau et de structures de prise d'eau dans les écosystèmes sensibles.

Voltalia pilote par ailleurs les consommations d'eau en phase de construction et d'exploitation, ainsi que dans ses bureaux. **Ces consommations d'eau représentent 1 001 305 m<sup>3</sup> au 31 décembre 2021** et se répartissent comme suit :

- 22,1 % pour nos chantiers en construction ;
- 77,8 % pour nos centrales en exploitation ;
- 0,1 % pour nos bureaux.

(1) Kourou : 23 269 tonnes, Cacao : 51 882 tonnes.

(2) PEFC : Programme for the Endorsement of Forest Certification (Programme de reconnaissance des certifications forestières).



## 3.3 NOTRE SAVOIR-FAIRE

Pour réaliser sa mission, Voltalia peut s'appuyer sur ses valeurs et un savoir-faire qui en font un partenaire commercial de confiance et un employeur responsable. Ce sont les fondamentaux qui nous permettent de poursuivre notre mission et de mettre en œuvre nos objectifs statutaires.

### 3.3.1 Nos équipes, source de réussite

Pour atteindre ses objectifs ambitieux de croissance à horizon 2023, attirer, développer et fidéliser les talents est essentiel. Voltalia met tout en œuvre pour atténuer le risque extra-financier suivant :

Description du risque extra-financier significatif	Effets potentiels	Mesures d'atténuation mises en œuvre et décrites dans cette section
<b>Risque lié aux Ressources Humaines :</b> Incapacité à attirer, recruter, fidéliser et former les collaborateurs pour soutenir le développement du Groupe : détérioration de la qualité de vie au travail et des relations sociales, attention insuffisante portée à formation ou à la Santé et Sécurité, turnover des équipes, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perte d'expertise et de compétences clés</li> <li>• Perte de motivation et performance</li> <li>• Rotation des équipes</li> <li>• Incapacité à attirer les nouveaux talents</li> <li>• Troubles psychosociaux</li> <li>• Conflits sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déploiement de la Politique de Ressources Humaines à tous les niveaux de l'entreprise</li> <li>• Mise en place d'un programme d'intégration et de formation des collaborateurs</li> <li>• Adhésion à la Charte Éthique et Le Code de conduite</li> </ul>

La croissance et la diversification des activités de Voltalia nécessitent de nombreuses compétences et nouvelles expertises pour soutenir ce développement. Il revient à Voltalia de fédérer les collaborateurs autour de son projet d'entreprise et de leur offrir un cadre de travail propice à la diversité, au bien-être, au développement des compétences et au dialogue social.

Voltalia a développé une Politique de Ressources Humaines (RH) Groupe dont l'objectif est de partager la vision du Groupe en termes de Ressources Humaines et les principaux aspects des pratiques associées : le management, les valeurs de Voltalia, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la rémunération et avantages sociaux ou encore la formation, le développement de carrière et le dialogue social.

Directement rattachée à la Directrice des Ressources Humaines et des fonctions support, l'organisation Ressources Humaines compte plus de quarante membres dédiés. Voici les priorités RH pour l'année 2022 :

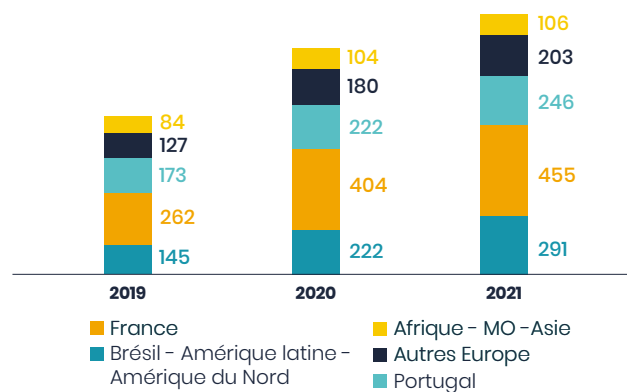
- accompagner la croissance de Voltalia grâce au recrutement et à la bonne intégration des nouveaux collaborateurs ;
- engager les collaborateurs afin d'améliorer la rétention des talents ;
- développer les compétences des collaborateurs ;
- encourager la diversité et l'égalité des chances ;
- renforcer le bien-être et l'engagement des équipes.

#### 3.3.1.1 Le recrutement et l'intégration des collaborateurs

##### Effectifs

**Présent en France, au Portugal, au Brésil et au total dans 24 pays <sup>(1)</sup>, Voltalia (acquisitions incluses) employait 1 301 salariés au 31 décembre 2021, soit une progression de 13 % des effectifs.** Cette croissance accompagne la croissance des activités de Voltalia.

#### CROISSANCE ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS DEPUIS 2019 <sup>(1)</sup>



#### Intégration

L'intégration des nouveaux arrivants au sein de Voltalia est une étape clé pour leur permettre de comprendre les valeurs du Groupe, ses priorités stratégiques et les méthodes de travail. À ce titre, l'équipe RH a mis en place en 2019 un programme d'intégration en quatre volets :

- parcours individuel avec la rencontre de plusieurs interlocuteurs ;
- programme de formation obligatoire ;
- séminaire d'intégration sur deux jours (présentation de Voltalia, son histoire et ses valeurs, chaque famille de métier ainsi que les priorités du Groupe en termes de développement durable) distanciel/présentiel ; et
- entretien de suivi de période d'essai.

Ce programme permet aux nouveaux arrivants d'être opérationnels plus rapidement mais également de connaître les enjeux propres à chaque métier. Cela favorise ainsi l'esprit d'équipe de Voltalia.

(1) Voir le détail des zones géographiques dans la note méthodologique en fin de chapitre.

## Politique de cooptation



Dans le cadre des objectifs ambitieux du Groupe pour 2023, le nombre de recrutements est amené à grandir. Voltalia place sa confiance en ses collaborateurs pour les impliquer dans la croissance de l'entreprise et a créé une Politique de cooptation fin 2019. L'objectif est de motiver les collaborateurs à recommander des personnes qualifiées pour rejoindre les équipes de Voltalia tout en récompensant financièrement cette implication et ainsi permettre le recrutement de nouveaux talents. Ainsi, vingt-six talents ont été recrutés grâce à la Politique de cooptation en 2020 et dix-neuf en 2021 (France, Brésil, Portugal, Albanie, Royaume-Uni).

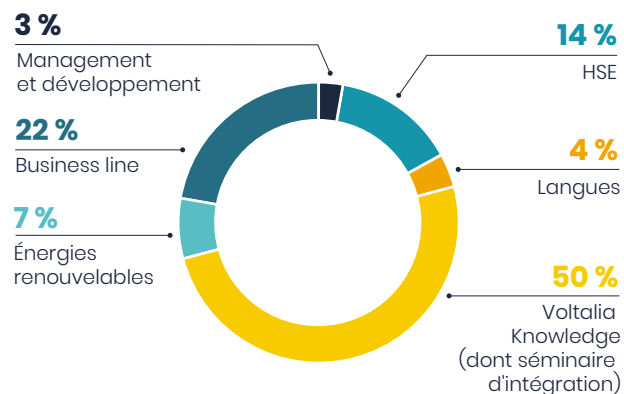
### 3.3.1.2 Le développement des compétences

La croissance rapide et la diversification des activités de Voltalia nécessitent de nombreuses compétences. Le développement professionnel et personnel de chacun des collaborateurs constitue une condition indispensable à la croissance de l'entreprise.

## Formations

Voltalia 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 2021, 100 % des salariés Voltalia (hors acquisitions) avaient reçu au moins une formation durant l'année.**

## RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR THÉMATIQUE EN 2021



**En 2021, 48 291 heures de formation ont été dispensées aux collaborateurs de Voltalia (hors acquisitions).** Cette forte croissance des heures de formation (+ 56 %) <sup>(1)</sup> souligne l'engagement fort de Voltalia à accompagner l'ensemble de ses collaborateurs dans la transformation du Groupe.

**47 % des sessions de formation ont été organisées par des prestataires externes.**

L'entretien annuel d'évaluation est l'occasion pour chaque salarié de faire un bilan des formations à recevoir à la lumière de la performance passée et des objectifs qui lui sont fixés.

## Académie Voltalia



L'Académie Voltalia est une offre de formation interne créée par des Voltaliens pour les Voltaliens et adaptée à leurs besoins. 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 du Groupe. Ces formations sont accessibles à tous sans limite d'ancienneté.

Il existe trois axes de développement de formation :



(1) 17 124 heures de formation (hors acquisitions) dispensées en 2019. 30 896 heures de formation (hors acquisitions) dispensées en 2020.

## Modèle de leadership



En 2020, Voltalia a lancé son modèle de *leadership* pour accompagner et former au mieux les managers. Cette approche structurée fournit des orientations pertinentes sur les comportements et la prise de décision au sein d'une organisation. Ce modèle s'articule autour des quatre valeurs fondamentales de Voltalia : intégrité, entrepreneuriat, esprit d'équipe et ingéniosité. Il permet aux managers de développer une culture d'entreprise et de management commune et de se former à de nouveaux outils pour améliorer la performance de leurs équipes.

Le modèle de leadership promeut une culture de l'*open-feedback* autour de la confiance et de la communication. En effet, la capacité à créer un environnement de confiance permet d'apprendre, de prendre des risques et d'assumer des responsabilités. Une communication efficace joue un rôle clé dans un processus de rétroaction basé sur des faits et un dialogue ouvert où les deux parties écoutent et partagent avec transparence.

### 3.3.1.3 La diversité et l'égalité des chances

À travers sa politique de Ressources Humaines, sa Charte Éthique et son Code de conduite, 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.

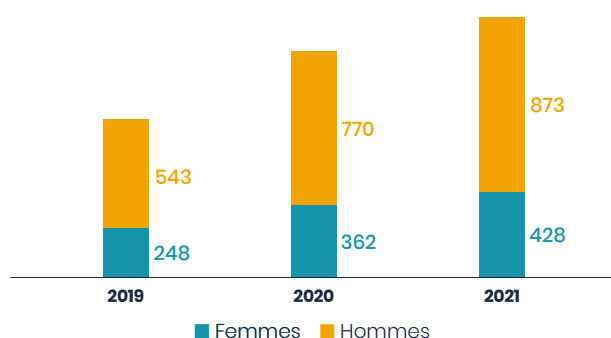
L'entreprise interdit formellement toute discrimination portant sur l'origine ethnique, la nationalité, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'âge de ses collaborateurs. À ce titre, Voltalia cible son action sur la prévention et la sensibilisation des collaborateurs à ce type de comportements.

La politique de recrutement de Voltalia repose sur l'égalité des chances et permet ainsi d'assurer un processus de recrutement transparent, non-discriminant et impartial. Celle-ci s'applique dans tous les pays où Voltalia est présent et recrute.

## Diversité femmes-hommes

Convaincu que la mixité est un précieux vecteur de performance, Voltalia l'encourage au sein de ses équipes. **En quatre ans, la part des femmes dans les effectifs a augmenté et est ainsi passée de 28 % à 33 %.**

RÉPARTITION DES EFFECTIFS FEMMES-HOMMES DEPUIS 2019 <sup>(1)</sup>



La représentation des femmes est assurée à chaque niveau hiérarchique :

- Conseil d'Administration : composé de trois femmes et quatre hommes au 31 décembre 2021. Pour plus d'information sur sa composition, voir le chapitre 4 du présent document ;
- Comité Exécutif : composé de deux femmes, Céline Blachère, en charge des Ressources Humaines et des Fonctions Supports, et Marie-Odile Lavenant, Directrice Administration et Finances de Voltalia.

Au cours du processus de recrutement, les équipes RH doivent s'assurer de la présence d'une femme dans la liste de sélection finale des candidats.

Par ailleurs, tout au long de l'année, les équipes RH veillent à ce que les rémunérations proposées aux candidates femmes soient équivalentes à celles proposées aux candidats hommes pour les mêmes types de postes. Lors de la revue annuelle de rémunération, Voltalia veille à respecter l'équité entre femmes et hommes tant en matière de personnes augmentées que de pourcentage d'augmentation.

**L'écart salarial entre le salaire moyen mensuel des hommes et le salaire moyen mensuel des femmes est en baisse constante depuis 2019. Il est ainsi passé de 16,2 % en 2019 à 15,9 % en 2020 puis à 13,0 % en 2021 <sup>(2)</sup>.**

Au Royaume-Uni, Voltalia a mis également en place un avantage spécifique pour permettre aux mères de bénéficier d'un revenu supérieur pendant leur congé maternité par rapport à ce qui est prévu par la législation locale.

(1) Périmètre : Voltalia acquisitions incluses.

(2) Périmètre : salariés Voltalia et Mywindparts (hors acquisitions Greensolver, Helixia, Triton).

### Index de l'égalité professionnelle

Conformément aux dispositions introduites par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018, l'UES Voltalia en France <sup>(1)</sup> obtient la note globale de 86/100 à l'Index égalité hommes-femmes.

Cette note s'améliore par rapport à 2020 (81/100) suite aux mesures prises par l'équipe RH depuis 2020, et qui restent en vigueur. Voltalia se démarque tout particulièrement dans les trois indicateurs suivants :

Voltalia se démarque tout particulièrement dans les deux indicateurs suivants :

- l'écart de taux d'augmentations individuelles se maintient (20/20) ;
- l'écart de taux de promotions (15/15) ;
- le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité (15/15).

Helexia avait complété cet index pour la première fois en 2020, et avait obtenu une note globale de 65/100. Helexia a fortement progressé en 2021, et obtient une note globale de 83/100 sur les quatre indicateurs relatifs aux sociétés de moins de 250 salariés.

Les améliorations entre 2020 et 2021 se sont portées sur les indicateurs suivants :

- l'écart de rémunérations passe de 25/40 à 33/40 ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles passe de 25/35 à 35/35.

### Handicap

Trois axes principaux ont été établis pour mettre en place la démarche handicap chez Voltalia en France :

- le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, à travers la publication d'offres d'emplois sur la plateforme dédiée de l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) ;
- les achats auprès d'ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) et d'EA (Entreprises Adaptées) ;
- la sensibilisation en interne : participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) avec participation au DuoDay (journée de rencontre entre personnes en situation de handicap avec des collaborateurs de Voltalia afin de découvrir leur métier), Quiz « Emploi et Handicap », activité de sensibilisation Handicube.

### Pays dans lesquels les collaborateurs sont couverts par une assurance santé

Démarche volontaire	Afrique du Sud, Brésil, Colombie, Égypte, Espagne, Jordanie, Kenya, Maroc, Mexique, Portugal, Royaume-Uni
Réglementaire/sécurité sociale locale	Albanie, France, Italie, Slovaquie

En 2021, une Référente Handicap de l'équipe RH a été nommée. Celle-ci a reçu une formation dédiée de « Responsable Mission Handicap » certifiée Qualiopi.

### Diversité culturelle

Voltalia promeut et soutient activement le multiculturalisme au sein de ses équipes, gage d'ouverture sur le monde. Ainsi, dans les trois pays principaux où le Groupe est présent (France, Brésil, Portugal, soit plus de trois quarts des effectifs du Groupe hors acquisitions), dix-huit nationalités de quatre continents sont représentées.

### 3.3.1.4 Le bien-être et l'engagement des collaborateurs

Afin de renforcer la rétention des talents, Voltalia porte une attention particulière au bien-être et à l'engagement de ses équipes, et ce dans un contexte sanitaire complexe.

### Sondage sur l'engagement des collaborateurs

Voltalia a réalisé pour la seconde fois un sondage sur l'engagement de ses collaborateurs au niveau du Groupe. Le taux de participation s'élève à 66 % (soit 5 points de plus qu'en 2019). Les résultats globaux sont positifs. Les dimensions HSE, sentiment de fierté et de camaraderie se distinguent particulièrement avec respectivement 89 %, 87 % et 84 % de réponses positives obtenues.

Pour la première fois, Helexia a réalisé un sondage sur l'engagement des collaborateurs pour tous ses salariés basés en France (taux de participation : 74 %). Les thématiques suivantes bénéficient du plus fort taux d'engagement : qualité de vie au travail (89 %), sentiment de fierté à travailler pour Helexia (88 %).

### Qualité de vie au travail

Voltalia attache une attention à l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle de ses équipes. L'entreprise privilégie des conditions de travail flexibles chaque fois que cela est possible et encourage ses collaborateurs à avoir des intérêts et des motivations en dehors de leur vie professionnelle.

Voltalia met en place une amélioration progressive des niveaux de couverture santé dans les différents pays du Groupe sur la base d'une démarche volontaire, afin d'étendre le nombre de salariés couverts par une assurance santé.

(1) UES Voltalia : Unité Économique et Sociale Voltalia en France, comprenant Voltalia SA, Voltalia Guyane SA, Distribution Voltalia SAS, Maison Solaire Voltalia, Mywindparts.

Cette démarche volontaire est également adoptée en ce qui concerne les congés, afin d'aller plus loin que ce que la réglementation des pays prévoit, comme au Maroc, au Royaume-Uni ou aux Pays-Bas. Voltalia encourage les collaborateurs qui le souhaitent à participer activement à la vie associative ou à faire du bénévolat dans des organisations sociales.

Voltalia s'engage à activement identifier et sanctionner le harcèlement au sein du Groupe. L'entreprise promeut des relations de respect et de confiance à tous les niveaux hiérarchiques et sensibilise les managers à l'importance d'être à l'écoute de leurs équipes afin de prévenir les risques.

Hexelia Portugal a reçu la certification *Great Place to Work*<sup>(1)</sup>, certification de référence sur la qualité de vie au travail.

Voltalia France a travaillé en 2021 sur l'élaboration d'une charte de télétravail. Cette action témoigne de la volonté de la société de prendre en compte ce nouveau mode d'organisation ; l'évolution des technologies de l'information et de la communication permettant la modernisation de notre organisation du travail et inscrivent le télétravail au cœur des actions favorisant l'amélioration de la qualité de vie au travail et de la santé au travail. Cette charte sera mise en place courant 2022.

### Dialogue social et bilan des accords collectifs

Voltalia veille à entretenir des relations sociales respectueuses et constructives avec l'ensemble de ses collaborateurs et s'engage pour la promotion du dialogue social. Un dialogue social efficient participe au bien-être des collaborateurs mais aussi au bon développement et à la performance du Groupe.

Pour cette raison, Voltalia garantit à l'ensemble de ses collaborateurs la liberté d'association et reconnaît formellement le droit à la négociation collective de chacun.

Le respect du dialogue social est la responsabilité des managers locaux qui doivent l'assurer dans le respect des législations et pratiques locales.

Conformément aux obligations réglementaires prévues en France, Voltalia SA dispose d'un Comité Économique et Social (CES) pour lequel les représentants du personnel ont été élus. En France, les entreprises de plus de onze salariés sont soumises à l'obligation de disposer d'instances représentatives. Ce CES est composé de quatre élus (quatre titulaires) issus des bureaux de Paris et d'Aix-en-Provence et renforce la communication avec la Direction et entre les équipes. De nouvelles élections seront organisées en mars 2022.

Dans le cadre de ce CES, Voltalia a signé un accord d'Unité Économique 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. Cet accord a été étendu en 2021 à Distribution Voltalia SAS, Maison Solaire SAS, et Mywindparts SAS.

**Chez Voltalia, 85 % des collaborateurs hors acquisitions opèrent sous accord collectif ou convention collective.**

### Brésil

Voltalia do Brazil (VDB) a renouvelé sa convention collective signée en mars avec le syndicat brésilien des métiers de l'énergie en 2021. L'accord syndical est obligatoire selon la réglementation locale. Celui-ci protège les droits du travail des employés et les régleme notamment sur les sujets suivants : augmentation annuelle obligatoire des salaires, avantages, demandes du syndicat.

### Espagne

En Espagne, les salariés sont couverts par leurs conventions collectives régionales respectives pour l'industrie métallurgique : Tolède, Séville, Barcelone, Albacete, Alicante, Badajoz, Ciudad Real, Cordoue, Grenade, Huelva, Murcie, Madrid, Tarragone.

### France

#### Nouveaux accords

##### Prime salissure

Voltalia a signé avec les élus du CSE un accord d'entreprise sur une prime de salissure pour les salariés engageant des frais d'entretien pour des vêtements dont le port est inhérent à l'emploi, et rendu obligatoire par l'UES. En effet, les activités de construction, opération et maintenance, HSE, et ETD nécessitent le port de tenues de travail mises à disposition par l'entreprise, et dont le port est obligatoire pour certains salariés. Ces tenues tiennent compte notamment des impératifs liés à la salubrité, à la sécurité ou aux contraintes climatiques. En raison de l'exécution de travaux particulièrement salissants, des frais de nettoyage et d'entretien peuvent être engendrés.

##### Représentant de proximité

Voltalia et le CSE ont décidé de la mise en place d'un accord sur les représentants de proximité afin d'assurer une meilleure représentativité des salariés appartenant à des établissements de taille intermédiaire et ne disposant pas de représentants du personnel au CSE sur les sites en question. Cela permettra ainsi de favoriser la communication et le dialogue social au sein de l'UES de Voltalia, évitant ainsi une centralisation excessive de la représentation des salariés. À ce jour, par l'application des critères de l'accord, seul l'établissement de Kourou sera amené à mettre en place un représentant de proximité. À ce jour, il n'y a pas eu de candidat pour être représentant de proximité.

Voltalia a souhaité signer un accord d'Unité Économique et Sociale (UES) tel que présenté dans le 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.

(1) Certification obtenue le 1er janvier 2022.



Le 25 novembre 2020, un accord collectif a été signé sur le temps de travail pour les techniciens des centrales biomasse de Kourou et Cacao. Cet accord permet une organisation du travail en relais afin d'assurer une continuité de l'activité tout en facilitant le travail des techniciens et en diminuant le risque d'accident et de travailleur isolé.

En France, les salariés Greensolver sont couverts par la Fédération Syntec.

### Grèce

En Grèce, Voltalia dispose d'un système de convention collective nationale interprofessionnelle.

### Italie

En Italie, les salariés sont couverts par la convention collective régionale de l'industrie métallurgique (*Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Metalmeccanico Industria*).

Ils disposent d'un représentant du personnel en charge des questions de sécurité. Ce représentant est élu par les autres salariés tous les trois ans et un nouveau représentant a été élu en 2020.

### Portugal

Au Portugal, les salariés sont inclus dans le contrat de travail collectif signé entre l'Association des industriels de la métallurgie et de la métallurgie du Portugal, selon les amendements du 8 juin 2016, publiés dans le bulletin de travail n° 21.

### Mobilité interne

La mobilité professionnelle constitue un axe majeur de la politique RH de Voltalia. Celle-ci permet le développement des compétences, donne des perspectives de carrière et les moyens à chacun d'évoluer au sein du Groupe. La mobilité entre les différentes filiales du Groupe est encouragée.

En 2021, au sein de Voltalia (hors acquisitions), 113 collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité.

De plus, la mobilité entre les différentes entités du Groupe est encouragée, dont ont déjà pu profiter 20 Voltaliens en 2021.

### Rétention des talents

En 2021, le taux d'attrition des effectifs permanents de Voltalia (hors acquisitions) est de 16,7 %. Ce taux suit la tendance du marché avec un secteur des énergies renouvelables extrêmement dynamique, notamment au Brésil. Ce taux s'explique également par la jeunesse des collaborateurs (moyenne d'âge : 36,9 ans avec un cinquième des effectifs dans la catégorie 20-29 ans et près de la moitié des effectifs dans la catégorie 30-39 ans).

### TAUX D'ATTRITION DES EFFECTIFS PERMANENTS VOLTALIA (HORS ACQUISITIONS)

	2021	2020	2019
<b>Brésil</b>	21,6 % <sup>(1)</sup>	7,6 %	-
<b>France</b>	13,5 %	12,9 %	-
<b>Portugal</b>	13,9 %	7,1 %	-
<b>TOTAL</b>	<b>16,7 % <sup>(2)</sup></b>	<b>14,2 %</b>	<b>15,7 %</b>

Taux d'attrition par pays détaillé pour les trois pays où le Groupe compte 79 % de ses collaborateurs :

(1) Sans les 15 transferts vers les filiales indépendantes de Voltalia, le taux d'attrition des effectifs permanents au Brésil serait de 14,7 %.

(2) Sans les transferts vers les filiales indépendantes de Voltalia, le taux d'attrition des effectifs permanents du Groupe serait de 14,8 %.

Le taux d'attrition des effectifs permanents de Helexia est de 14 % en 2021.

Les entretiens annuels d'évaluation représentent un processus formel et régulier de revue de performance des salariés permanents à l'échelle du Groupe. En plus de la performance du collaborateur pendant l'année écoulée, cet entretien leur permet d'aborder leurs souhaits en termes de formation et de mobilité et de réfléchir à des pistes pour le développement de leur carrière. 100 % des effectifs bénéficie d'un entretien annuel d'évaluation.

Voltalia réalise régulièrement des entretiens de départ afin de mieux comprendre les raisons des départs et d'améliorer en continu la politique RH du Groupe.

### 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. Le Groupe 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 Groupe mise en place en 2018.

Les rémunérations variables sont fonction de l'atteinte d'objectifs Groupe (15 %), d'équipe (30 %) et individuels (55 %), excepté pour la France et la Guyane où la pondération est la suivante : 35 % pour les objectifs pays et équipe et 65 % pour les objectifs individuels (l'accord d'intéressement signé en 2017 permettant de rétribuer la performance Groupe pour la France à partir de 2018).



### 3.3.2 La santé et sécurité de tous

Voltalia fait face à un risque d'augmentation des accidents de personnes ou techniques en raison du volume croissant des chantiers de construction et des sites d'exploitation. L'entreprise respecte les normes les plus strictes et déploie une Politique HSE Groupe intégrée et des procédures adaptées à chaque situation de travail pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés et prestataires.

Description du risque extra-financier significatif	Effets potentiels	Mesures d'atténuation mises en œuvre et décrites dans cette section
<p><b>Risque Santé et Sécurité :</b>                      Tout dommage, perte ou accident technique (chute de pale) lié à une situation dangereuse durant les activités de construction et d'exploitation et maintenance d'infrastructures de production d'électricité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteinte à la santé et sécurité des travailleurs</li> <li>• Augmentation des incidents sur les chantiers</li> <li>• Suspension ou ralentissement des opérations</li> <li>• Image et réputation de l'entreprise (interne et externe)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déploiement de la Politique HSE à tous les niveaux de l'entreprise</li> <li>• Développement de formations et de campagnes de sensibilisation</li> <li>• Mise à disposition d'un tableau de bord dédié</li> <li>• Réalisation de plans d'audits HSE</li> </ul>

#### 3.3.2.1 Un objectif 0 accident

La politique et le dispositif Santé et Sécurité développés par Voltalia depuis 2015 visent à fournir à l'ensemble des collaborateurs du Groupe un environnement de travail sans risques d'accident en poursuivant l'objectif « Zéro accident ».

Les résultats obtenus sur le quatrième trimestre 2021 sont positifs : aucun « accident sans jours d'arrêt » n'a été recensé. C'est une grande réussite pour le Groupe car c'est la première fois depuis mai 2018 qu'un trimestre complet sans « accidents sans jours d'arrêt » est enregistré. Cette performance est d'autant plus une réussite que sur la même période en 2018, les activités étaient cinq fois inférieures aux chiffres actuels en termes d'heures déclarées.

Cependant, le Groupe est encore loin de l'objectif du « Zéro accident » et poursuit ses efforts en ce sens.

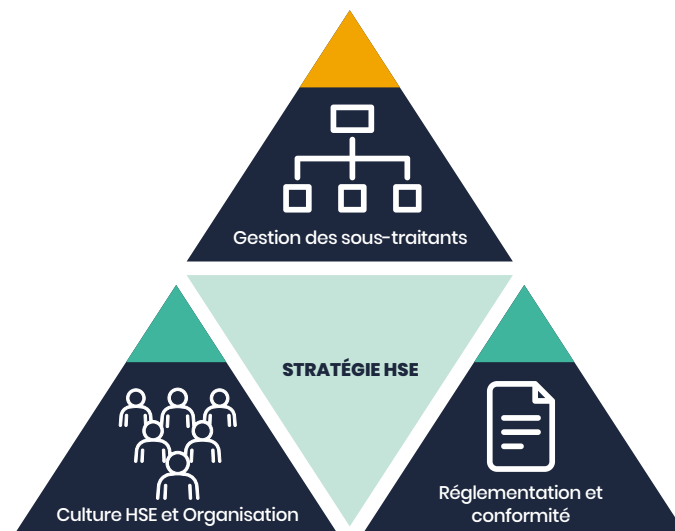
#### Gouvernance

Directement rattachée au Directeur Général, l'équipe Santé et Sécurité s'est agrandie en 2021 pour s'adapter à la croissance de l'entreprise et a renforcé et restructuré l'équipe HSE : quarante-cinq collaborateurs sont dédiés au management de la santé, sécurité et environnement chez Voltalia.

#### Priorités HSE de Voltalia

En 2021, avec l'arrivée du Directeur HSE Groupe, Voltalia a mis en place sa stratégie HSE avec comme priorité l'amélioration de la façon dont l'entreprise gère ses sous-traitants en matière de HSE. Ce point est la clé du succès de Voltalia pour réduire les taux de fréquence des accidents et leur gravité. À côté de ce défi ambitieux, deux autres axes sont développés en parallèle pour permettre au premier de se concrétiser :

- renforcer la culture et l'organisation HSE ;
- garantir un strict respect de la Réglementation et de la Conformité aux procédures HSE Voltalia.



Des responsables et coordinateurs HSE locaux sont chargés de la mise en œuvre des procédures, 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 HSE du Groupe. 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 à travers une revue trimestrielle des indicateurs de performance Santé et Sécurité. Cette revue régulière assure la prise des décisions nécessaires à l'amélioration continue du dispositif. La certification ISO 45 001 des sites de Voltalia au Portugal et en Grèce garantit également une gestion rigoureuse des risques sécurité liés aux activités de services.

### Formations et campagnes de sensibilisation

**En 2021, 14 322 heures de formation sur la santé et la sécurité ont été dispensées à l'ensemble des salariés.**

Des campagnes de prévention et sensibilisation sont également menées au cours de l'année par les équipes Santé et Sécurité. En 2021, plusieurs campagnes de sensibilisation HSE ont été menées :

- « 10 règles d'or HSE » ;
- célébrations de la Journée mondiale de la sécurité (28 avril) et de la Journée mondiale de l'environnement (5 juin) ;
- prévention de l'infection Covid-19 ;
- « Stop Think Act » ;
- la Journée internationale de l'air pur pour un ciel bleu ;
- *World Cleanup Day* <sup>(1)</sup>.

Des livrets pédagogiques sont également fournis aux collaborateurs sur chaque site ainsi qu'une formation adaptée à l'activité concernée (construction, exploitation) et au type d'installation.

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

L'ensemble de la documentation nécessaire à la bonne application de la politique HSE de Voltalia est à la disposition de tous les collaborateurs sur l'intranet du Groupe depuis 2018 et traduite dans plusieurs langues (Politique HSE, instructions préventives, procédure d'évaluation des risques, etc.).

Enfin, plusieurs formations spécialisées existent pour adresser certains risques spécifiques comme les opérations de levage, le travail en hauteur, le travail sur circuits électriques ou encore l'aide aux premiers secours ainsi que les exercices d'évacuation dans toutes les activités et géographies.

### Sous-traitants et fournisseurs

Tous les contrats avec les fournisseurs et sous-traitants comportent des clauses HSE générales et plus spécifiques dans le cas des projets de construction. Le Plan HSE y est inclus et doit être respecté. La provision de pénalités est requise en cas de non-respect des règles HSE.

Des directives opérationnelles sur la gestion de la sécurité des contractants sont communiquées dans le Plan HSE avec une liste complète de documents obligatoires : politiques, procédures, instructions opérationnelles, plans de circulation et d'urgence, listes de contrôle, inspections et rapports. Habituellement (en fonction de la taille de chaque projet), une personne est désignée chez le sous-traitant comme référent HSE.

Avant de commencer l'activité, les sous-traitants doivent signer un formulaire indiquant qu'ils s'engagent à respecter toutes les politiques et procédures en place. Voltalia s'engage en retour à assurer leur sécurité à travers un Plan HSE dédié qui comprend tous les documents à mettre en œuvre conjointement par Voltalia et ses contractants.

### Situations d'urgence

Des directives à l'échelle de l'entreprise sur la façon de se préparer et de réagir aux urgences sont mises en place. En effet, des risques potentiels nécessitant une intervention d'urgence ont été identifiés : accident au travail, incendie, substances dangereuses et inondations/fuites. Des instructions sont disponibles à tous les salariés et sont complétées par des systèmes de communication spécifiques, des plans d'urgence, des formations et des exercices, appliqués en fonction des risques et de la législation locale.

De plus, un plan de préparation aux urgences détaillé fait partie de tous les plans d'actions sur les chantiers en construction ou les sites en exploitation pour que les collaborateurs sachent répondre aux urgences. Les mesures suivantes sont mises en place :

- **équipes d'intervention d'urgence en place au niveau régional, du site ou de l'unité** : en fonction du lieu de travail (chantier, chantier O&M, bureau ou déplacement professionnel), différents plans sont en vigueur et doivent être appliqués par des équipes locales formées. Les équipes sont préparées à venir en assistance en cas d'accidents du travail, aux situations de premiers secours, à la lutte contre l'incendie, au contrôle des substances dangereuses et aux inondations. Sur les bureaux permanents, des procédures d'urgence spécifiques sont en place en lien avec les conditions du bâtiment et la législation locale ;
- **protocoles de communication avec les parties prenantes externes** : en fonction de la législation locale et de l'ampleur des risques encourus, un protocole de communication spécifique est partagé avec des parties prenantes externes. Dans la mesure du possible, celles-ci participent à la planification des mesures à mettre en place en cas d'urgence ;
- **formations d'urgence pour les employés ou les communautés, y compris des tests réguliers des plans d'intervention d'urgence** : la périodicité des formations et tests est définie dans le plan d'urgence de chaque

(1) Journée mondiale du nettoyage de notre planète.

site/bureau. La formation d'urgence est dispensée à deux niveaux : l'équipe d'intervention, avec une formation externe aux premiers secours et à la lutte contre l'incendie (certifiée) et aux utilisateurs de l'espace (Volitalia ou d'autres parties prenantes) avec quelques exercices ;

- **mécanisme permettant aux parties prenantes de signaler les urgences** : dans toutes les installations sont disponibles des listes avec les contacts d'urgence.

### Politique voyage

La 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. Volitalia met tout en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Dans cette logique, Volitalia

a pour partenaire SOS International. SOS International 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 24 heures/24 jours/7.

### 3.3.2.2 La performance Santé et Sécurité

La fréquence et la gravité des accidents du travail sont pilotées et publiées dans un rapport trimestriel en interne pour tous les pays et projets du Groupe. De plus, ces indicateurs de performance sont disponibles en temps réel sur un tableau de bord en ligne accessible à tous les collaborateurs.

Si les objectifs fixés initialement n'ont pas été atteints, Volitalia a recensé moins d'accidents graves et aucun accident mortel par rapport à 2020.

## INDICATEURS SANTÉ ET SÉCURITÉ DEPUIS 2019

	Volitalia <sup>(1)</sup>			Sous-traitants			Consolidation		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Taux de fréquence	0,413	1,030	3,897	4,351	2,863	3,804	2,993	2,342	3,831
Taux de gravité	0,012	0,011	0,087	0,206	0,028	0,082	0,139	0,023	0,084
Accidents avec arrêt de travail	1	2	5	20	14	12	21	16	17
Jours d'arrêt de travail	30	22	112	948	137	260	978	159	372

(1) Acquisitions incluses.

### Objectifs de performance

Depuis 2015, Volitalia met en place un système de suivi de l'évolution des Incidents Santé et Sécurité avec la poursuite de l'objectif « Zéro accident » qui concerne Volitalia et ses sous-traitants. Parallèlement à la définition des objectifs, une

prime de rémunération est liée à leur réalisation. Chaque année, le Comité Exécutif décide en fonction de l'évolution du taux de fréquence et du taux de gravité quels seront les objectifs pour l'année suivante.

## ÉVOLUTION DES OBJECTIFS DE TAUX DE FRÉQUENCE ET GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DEPUIS 2019

Année	Taux de fréquence	Taux de gravité
2019	2,019	0,024
2020	2,019	0,024
<b>2021</b>	<b>2,019</b>	<b>0,024</b>

### Mesures mises en place

En 2021, les mesures suivantes ont été introduites :

- **plan d'audit HSE <sup>(1)</sup>** : en plus des inspections prévues <sup>(2)</sup> et effectuées dans chaque géographie, dix visites (+ 5 par rapport à 2020) ont été effectuées au niveau de l'entreprise au Brésil (3), en Guyane française (1), en Grèce (2), au Kenya (1), aux Pays-Bas (1) et au Portugal (2). Ces visites HSE ont été menées par le responsable HSE dans le but principal de vérifier si tous les pays et secteurs d'activité respectent les règles et procédures HSE de l'entreprise. En raison des restrictions de voyage, les audits effectués ont été moins importants que les audits initialement prévus ;

- **documentation HSE** : des plans HSE et autres documents spécifiques pour les appels d'offres ou contrats ont été adaptés aux exigences légales ;
- la création et la communication des normes minimales HSE de Volitalia ;
- la révision et l'introduction d'une meilleure gouvernance HSE des incidents/accidents ;
- la mise en œuvre d'un outil de surveillance réglementaire (Enhesa).

(1) En plus des audits internes, des audits externes sont menés tous les ans. Par exemple, des audits externes Santé et Sécurité ont été menés en 2020 au Brésil, au Portugal, en Égypte ou encore en Grèce.

(2) En plus des audits internes, des audits externes sont menés tous les ans. En 2021, des audits externes ont été menés en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni.

## Accidents mortels

Année	Voltalia			Sous-traitants			Consolidation		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Accidents mortels	0	0	0	0	2	0	0	2	0

### Bilan de la performance

Les accidents avec arrêt de travail : 20 sur 21 se sont produits chez les sous-traitants de Voltalia. Cela renforce la stratégie HSE d'améliorer la gestion des sous-traitants. Si celle-ci est renforcée, l'impact sur les résultats HSE du Groupe sera significatif.

Sur le total de 21 accidents avec arrêt de travail, seuls sept (34 %) se sont produits avec des opérations à haut risque. Il faut donc poursuivre les efforts pour améliorer les mesures de sécurité applicables dans les opérations à haut risque qui peuvent entraîner un accident grave ou un décès. Les

15 autres accidents étaient des accidents survenus dans des activités régulières telles que la marche, l'installation de panneaux photovoltaïques, le ménage, la manutention, etc.

Cependant, si l'on analyse l'ensemble des typologies d'incidents de santé et de sécurité (accidents, presque-accidents et non-conformités) au cours de 2021, une valeur de 44 *Potential Severe Accidents* a été obtenue. En d'autres termes, 44 incidents auraient pu entraîner un accident grave ou un décès dans d'autres petites circonstances différentes. Voltalia a ainsi commencé à mieux comprendre ses Incidents pour fournir un meilleur traitement et suivi des incidents qui risquent de causer des incidents graves.

### La crise sanitaire : gestion de la Covid-19

La crise de la Covid-19 a continué en 2021. Voltalia a prêté la plus grande attention aux mesures gouvernementales et sanitaires tout en assurant la continuité des opérations associées à la production d'énergie, considérées comme une activité essentielle et donc maintenues y compris durant les périodes de confinement beaucoup moins importantes qu'en 2020.

Voltalia n'a pas eu recours à l'activité partielle ni au licenciement pendant cette période de crise. L'entreprise a même pu poursuivre ses recrutements en 2021 et garantir le maintien du niveau de vie des salariés.

Les collaborateurs travaillant habituellement dans les bureaux ont télétravaillé avec la possibilité de se rendre au bureau sur la base du volontariat afin de lutter contre l'isolement des collaborateurs. Le prêt de matériel a été mis en place pour assurer un meilleur cadre de travail pour le télétravail.

L'équipe HSE est particulièrement impliquée depuis le début de la pandémie pour prévenir les risques d'infection et surveiller l'état de santé des collaborateurs de Voltalia et des parties prenantes.

Les activités impliquant une interaction entre les employés de Voltalia ou d'autres parties prenantes, telles que les inspections, les audits, les exercices d'urgence et les formations pratiques en présentiel, n'ont pas été effectuées ou réduites au minimum.

Plusieurs campagnes de sensibilisation et de formation ont été mises en place dans chaque géographie, suivant la législation et les directives gouvernementales, cherchant à fournir en temps opportun des équipements de protection, en préparant des plans d'urgence Covid-19, avec des règles complètes de confinement et également de retour au bureau.

Enfin, des « comités Covid », regroupant des salariés de différentes équipes ont été constitués dans les principaux bureaux de Voltalia. Ces comités se réunissent régulièrement pour échanger sur le respect des mesures en place, s'assurer du respect des directives gouvernementales et préparer des communications le cas échéant.

### 3.3.3 Intégrité et éthique

La mission de Voltalia ne peut être remplie que si chaque collaborateur agit de la manière la plus éthique et responsable qui soit. C'est également un préalable à la confiance durable de ses partenaires et parties prenantes locales et un avantage concurrentiel déterminant à long terme.

Description du risque extra-financier significatif	Effets potentiels	Mesures d'atténuation mises en œuvre et décrites dans cette section
<p><b>Risque de manquement à l'éthique des affaires :</b> Tout acte mettant en cause l'intégrité d'un individu et de l'entreprise : corruption, trafic d'influence, fraude, délit d'initié, etc.</p> <p><b>Risque de contrepartie :</b> Toute pratique non conforme aux exigences réglementaires applicables et aux standards éthiques et conformité de Voltalia de la part d'un tiers (client, fournisseur, sous-traitant ou partenaire) : violation des droits humains, pratiques avérées de corruption ou de toute violation des règles de droit international et des bonnes pratiques environnementales et sociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanctions juridiques et engagement de la responsabilité civile ou pénale</li> <li>• Suspension ou ralentissement des opérations</li> <li>• Conflits avec les communautés locales ou de suspension des opérations</li> <li>• Retrait d'investisseurs ou perte de marché</li> <li>• Image et réputation de l'entreprise (interne et externe)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhésion à la Charte Éthique et Code de conduite</li> <li>• Mise à disposition d'un système d'alerte professionnelle</li> <li>• Consultation des parties prenantes locales</li> <li>• Procédure de sélection et d'évaluation des tiers (<i>Know Your Third Party</i>)</li> </ul>

#### 3.3.3.1 La Charte Éthique et le Code de conduite

La responsabilité de Voltalia va au-delà du simple respect des cadres réglementaires applicables. Assurant la promotion des énergies renouvelables dans le monde entier, le Groupe entend poursuivre le développement de ses activités tout en restant fidèle aux valeurs qui guident ses équipes : l'intégrité, l'ingéniosité, l'esprit d'équipe et l'entrepreneuriat. Il est essentiel que leurs pratiques professionnelles y soient ancrées, à tous les niveaux de l'entreprise.

Dans cette logique, Voltalia a choisi d'adopter et d'appliquer une Charte Éthique et un Code de conduite <sup>(1)</sup> auxquels doivent adhérer l'ensemble des collaborateurs et parties prenantes (clients, partenaires, sous-traitants, fournisseurs, etc.) et en respecter strictement les principes, sans faille et sans compromis, formalisant une volonté commune d'agir de manière éthique et conforme à ses valeurs.

Tous les collaborateurs du Groupe sont tenus de se conformer aux règles, politiques et procédures internes découlant de la Charte Éthique et du Code de conduite et tous les contrats de travail contiennent une clause relative à son respect. Traduit en français, anglais, portugais, italien et espagnol, il est également inclus dans chacun des contrats signés avec les fournisseurs et prestataires de Voltalia.

La Charte Éthique et le Code de conduite ont été entièrement révisés en début d'année 2021 afin de mieux les adapter aux réalités opérationnelles de Voltalia et de faciliter l'utilisation de ce document pour les collaborateurs. Ce document unique

est désormais composé de deux parties distinctes abordant respectivement la mission, les valeurs et les engagements de Voltalia ainsi que les actions prises par Voltalia en tant qu'entreprise responsable dans ses relations d'affaires mais aussi en tant qu'employeur responsable.

À travers la Charte Éthique, Voltalia s'engage notamment à :

- respecter les lois et lutter activement contre la corruption ;
- respecter les droits humains ;
- respecter et améliorer l'environnement.

Le Code de conduite détaille quant à lui les actions prises par Voltalia en matière de :

- lutte contre la corruption, le trafic d'influence et la fraude ;
- lutte contre la concurrence déloyale ;
- protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ;
- lutte contre les discriminations et le harcèlement ;
- promotion du dialogue social ;
- protection des données personnelles.

Ces actions sont illustrées par des exemples concrets imaginés grâce aux échanges entre l'équipe Conformité et les équipes opérationnelles sur leurs activités au quotidien.

La contribution politique est interdite. Voltalia ne verse aucune contribution et n'accorde aucun avantage dans le but de promouvoir ou de soutenir un parti politique ou une personnalité politique. Ces pratiques sont interdites afin de ne pas porter atteinte à la neutralité politique à laquelle Voltalia est attachée et afin d'éviter toute suspicion de corruption.

(1) La Charte Éthique et le Code de conduite de Voltalia sont disponibles sur le site internet du Groupe [www.voltalia.com](http://www.voltalia.com).



### 3.3.3.2 Le programme Conformité

Voltalia met en place un ensemble de mesures et politiques internes formalisées qui permettent de s'assurer de la conduite éthique de ses activités et du respect de la Charte Éthique et Code de conduite. Ces mesures ont pour objectif de lutter efficacement contre le risque de corruption et de fraude dans toutes les géographies d'implantation du Groupe mais aussi d'assurer la protection de ses collaborateurs et partenaires.

Afin d'assurer une pleine conformité aux dispositions de la loi dite « Sapin 2 », des mesures sont mises en place pour dissuader la non-conformité et réduire l'exposition à des opportunités contraires à l'éthique. Ainsi, un système d'alerte interne pour détecter la corruption et une cartographie des risques de corruption Groupe a été réalisée en 2020 pour évaluer notamment les risques de corruption en fonction des différents pays où le Groupe opère. Voltalia s'engage à mettre en place les mesures nécessaires pour s'occuper des risques éthiques majeurs.

Le programme de conformité évolue sur la base des résultats de cette cartographie des risques, des nouvelles recommandations des agences anticorruption pertinentes à l'activité de Voltalia et dans le respect des principes de bonne gouvernance en la matière.

#### Gouvernance

Le Déontologue, membre du Comité Exécutif, a été désigné comme référent éthique et est responsable de la bonne application de la Charte Éthique et du Code de conduite. Assisté par la Directrice Juridique et Conformité Groupe ainsi que par la Responsable Conformité Groupe, il rend compte annuellement au Comité d'Audit des avancées du programme Conformité Groupe.

D'autres membres composent l'équipe Conformité et sont situés en France, au Portugal et au Brésil. L'équipe juridique est particulièrement sensibilisée aux questions éthiques et assure le relais de l'équipe Conformité auprès des opérationnels.

Par ailleurs, le Comité d'Audit en tant qu'émanation du Conseil d'Administration de Voltalia s'assure, dans le cadre de sa mission de surveillance des activités du Groupe, de l'existence, de la pertinence et de l'efficacité des mesures prises par les dirigeants dans le cadre de la mise en place du programme de conformité.

#### Charte Éthique et Code de conduite

Pour plus de détails sur la Charte Éthique et le Code de conduite de Voltalia, voir la section 3.3.3.1 du présent document.

#### Procédure d'évaluation des tiers

La procédure d'évaluation des tiers ou *Know Your Third Party* (KYTP) est la procédure interne de vérification de la probité des tiers. Elle permet de s'assurer que les tiers ne présentent pas de risque de manquement à la probité pour Voltalia et de mettre en place toutes les mesures nécessaires afin de s'en assurer. Elle décrit la marche à suivre par les collaborateurs avant de pouvoir contracter avec un fournisseur, un sous-traitant, un partenaire ou un client.

Révisée en 2021, le champ d'application de la procédure KYTP a été largement étendu aux autres sujets de l'éthique des affaires et du devoir de vigilance au sens large et couvre désormais les risques de corruption et de fraude, d'atteinte à la santé et à la sécurité, d'atteinte aux droits sociaux et aux droits humains ainsi que les risques d'atteinte à l'environnement.

La nouvelle procédure KYTP prévoit désormais également plusieurs niveaux de diligence adaptés au niveau de risque potentiel représenté par une catégorie de tiers donnée ainsi qu'aux différentes zones géographiques telles qu'identifiées dans la cartographie des risques de corruption.

**En 2021, 499 évaluations KYTP ont été reçues et menées par l'équipe conformité**, en hausse de 58 % par rapport à 2020 où 315 vérifications avaient été menées (206 en 2019).

#### Sensibilisation et formation des équipes

Voltalia a pour objectif de former tous ses collaborateurs à l'éthique (tous types de contrat, toutes les filiales, tous les pays, tous les postes). **En 2021, 91,4 % des collaborateurs ont été formés à l'Éthique et à la Conformité (80 % en 2020), ce qui représente 1 169 collaborateurs.**

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 Éthique et du Code de conduite.

Des formations sont organisées mensuellement dans plusieurs langues (français, anglais, portugais et espagnol) pour l'ensemble des nouveaux collaborateurs de Voltalia. Ces formations permettent de familiariser les collaborateurs à certaines notions clés de l'éthique des affaires :

- la gouvernance et la conformité ;
- la Charte Éthique et le Code de conduite ;
- les définitions juridiques des différentes infractions pénales dans la vie des affaires ;
- l'impact des activités des entreprises multinationales sur les droits humains et l'environnement ;
- la procédure d'évaluation des tiers KYTP ;
- la politique cadeaux et invitations ;
- le système d'alerte ;
- des exemples de bonnes pratiques.

#### Système d'alerte

Pour plus de détails sur le système d'alerte professionnelle de Voltalia, voir section 3.3.3.4 du présent chapitre.

#### Conformité aux lois et règlements sur la protection des données

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 œuvre à développer un programme de conformité harmonisé afin d'appréhender ces sujets de manière cohérente entre ses différents pays d'activité.



La Direction Juridique et Conformité, au travers du Responsable Conformité Groupe et des *Compliance Officers* de l'équipe, demeure garante de la conformité aux législations attachées à la protection des données, et notamment au Règlement 2016/679 – Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et à la loi brésilienne en la matière « Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) Lei n° 13.709, de 14 de Agosto de 2018 » implémentée en 2021.

L'équipe Conformité est chargée de veiller au respect de la conformité du Groupe avec ses obligations en matière de protection des données et de mettre en place une approche transverse impliquant l'ensemble des acteurs potentiels de la protection des données, notamment les Directions des Ressources Humaines et la Direction IT.

Voltaia s'efforce de faire uniquement appel à des sous-traitants qui présentent des garanties suffisantes quant à la mise en œuvre de mesures techniques et organisationnelles appropriées, s'assurant que les contrats concernés soient revus et adaptés aux exigences légales applicables en matière de protection de données personnelles.

Un renforcement de la culture en la matière sera fait cette année au sein du Groupe par le biais de nouvelles campagnes de sensibilisation et de communication à l'exemple de la communication faite le 28 janvier dernier à l'occasion du *Data Privacy Day*.

### 3.3.3.3 Le respect des droits humains

À travers la Charte Éthique et la Code de conduite, Voltaia, ses collaborateurs et ses partenaires s'engagent à respecter en toutes circonstances les droits humains internationalement reconnus<sup>(1)</sup>, protégeant ainsi les travailleurs et les communautés locales à proximité de ses installations.

Voltaia s'engage particulièrement au respect des droits fondamentaux de ses collaborateurs et de ceux de ses sous-traitants et fournisseurs et interdit formellement dans le cadre de ses activités le recours à toute forme d'esclavage, de traitements inhumains et dégradants, et de travail forcé notamment la servitude pour dette.

L'entreprise interdit toute forme de travail des enfants impliquant leur exploitation économique et fixe à 16 ans l'âge minimum d'accès à l'emploi chez Voltaia pour les tâches non dangereuses et 18 ans pour les tâches dangereuses. Voltaia reconnaît la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et la liberté d'association de ses collaborateurs et de ceux de ses sous-traitants et s'engage pour la promotion du dialogue social.

À cette fin, Voltaia perfectionne continuellement ses politiques et son système de gestion des risques, répondant ainsi aux exigences internationales et aux attentes de ses parties prenantes.

La procédure KYTP a été renforcée et élargie afin de couvrir le risque de violation des droits humains, avec une attention particulière portée aux fournisseurs de modules de panneaux

solaires, catégorie de tiers sur lesquels le niveau de diligence est le plus élevé. L'ensemble de ces fournisseurs – passés, présents ou potentiels – a fait l'objet d'une « KYTP » préliminaire en 2021 afin de cartographier en interne le niveau de risque de chaque partenaire.

**En 2021, 100 % des fournisseurs de modules de rang 1 présentant un risque élevé de violation de droits humains ont été évalués par la KYTP avant contractualisation afin d'identifier les mesures d'atténuation les plus adaptées.**

Des clauses contractuelles spécifiques sont systématiquement intégrées aux projets de contrat afin de garantir le respect des droits humains internationalement reconnus, mais également la transparence de l'information sur la provenance des matériaux constitutifs des panneaux solaires et la possibilité de réaliser des audits dans les sites de fabrication des équipements.

La Charte Éthique et le Code de conduite, mis à jour en 2021 pour renforcer ces engagements en matière de respect des droits humains, sont annexés dans chaque contrat avec obligation d'en respecter les engagements.

Le système d'alerte du Groupe permet à toutes les parties prenantes internes ou externes à l'entreprise de signaler anonymement des faits notamment de harcèlement et d'atteinte aux droits humains et aux libertés fondamentales.

### 3.3.3.4 Le système d'alerte professionnelle

Le système d'alerte a été développé en conformité avec les dispositions de la loi dite « Sapin 2 » et permet aux émetteurs d'alerte de signaler anonymement des faits notamment de corruption, fraude, de trafic d'influence et de délit d'initié.

Le système d'alerte professionnelle de Voltaia permet à l'ensemble de ses parties prenantes – salariés et stagiaires travaillant au sein du Groupe mais aussi collaborateurs externes et occasionnels ainsi qu'aux tiers (fournisseurs, clients ou autres) travaillant avec Voltaia – de faire remonter des alertes à son supérieur hiérarchique direct ou indirect, par les Ressources Humaines ou par les Référents désignés par la Procédure d'alerte.

Ce système d'alerte vient compléter les mécanismes d'alerte existants dans le droit du travail français (alerte par le biais des représentants du personnel ou alerte à l'employeur au sens de l'article L. 4131-1 du Code du travail) ou des autres pays du Groupe et permet de signaler l'un des éléments suivants :

- un crime ou un délit ;
- une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement ;
- une conduite ou des situations contraires à la Charte Éthique et au Code de conduite du Groupe ;
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Voltaia met ainsi à la disposition de toutes ses parties prenantes ce dispositif d'alerte professionnelle confidentiel, par le biais d'un site web externe sécurisé ouvert 24/7<sup>(2)</sup>.

(1) Figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

(2) Plateforme externe spécialisée (EthicsPoint de Navex Global).

**Liste (non exhaustive) d'illustrations de comportements pouvant faire l'objet d'une alerte**

La corruption et autres actes frauduleux	Le trafic d'influence	Le harcèlement moral	Le harcèlement sexuel
Le vol	Le délit d'initié	L'atteinte aux droits humains, à l'environnement et aux règles HSE	

La plateforme est disponible dans plusieurs langues (dont anglais, espagnol, italien, français) pour être comprise par le plus grand nombre dans les pays où Voltalia a des activités.

Les alertes sont traitées de manière confidentielle afin de protéger les émetteurs d'alerte contre les représailles. Les Référénts désignés par la Procédure d'alerte ont la charge de recevoir et de traiter les alertes en menant des enquêtes lorsque cela est nécessaire. Ils peuvent être amenés à désigner une Commission d'enquête composée de collaborateurs impartiaux et experts sur le sujet soulevé et dont les membres sont également soumis à de strictes règles de confidentialité. En ce sens, toutes les personnes impliquées dans le traitement d'une alerte doivent signer un engagement de confidentialité pour protéger effectivement les émetteurs d'une alerte.

Par ailleurs, l'émetteur d'alerte ainsi que les personnes visées, disposent, si applicable, des droits prévus par les obligations légales applicables s'agissant de leurs données personnelles (rectification, suppression, etc.).

La procédure d'alerte est communiquée de manière proactive aux employés : affiches, intranet, une campagne de communication renforcée est prévue pour 2022, formations éthiques et conformité.

En 2021, six alertes ont été reçues par le biais de la plateforme dédiée et concernaient les comportements non éthiques suivants : cinq des sujets RH (discrimination, harcèlement, grief avec le manager) et un sujet corruption-fraude.

**3.3.3.5 Les mesures fiscales**

En accord avec sa mission de favoriser le développement local, Voltalia adopte une attitude professionnelle et éthique à l'égard de tous les impôts et taxes qui constituent les ressources des pays d'implantation.

Compte tenu de la diversité de ceux-ci d'implantation et de celle des transactions, Voltalia a mis en place des équipes locales spécialisées sous la responsabilité de la Direction Financière et recourt à des conseils extérieurs de renom lorsqu'une opération appelle un traitement fiscal nouveau ou en cas d'installation dans un nouveau pays.

En 2021, Voltalia a payé 27,8 millions d'euros de taxes et impôts dans les principaux pays où le Groupe est actif (France et Brésil).

## 3.4 INDICATEURS EXTRA-FINANCIERS

### 3.4.1 Ressources humaines

Répartition des effectifs Voltalia par zone géographique	2021	2020	2019
<b>Voltalia</b>	<b>1 043</b>	<b>930</b>	<b>709</b>
France	316	290	215
Brésil/Colombie/Mexique	256	210	145
Portugal	217	204	161
Autres Europe	148	122	104
Afrique/Moyen-Orient/Asie	106	104	84
<b>Helexia</b>	<b>203</b>	<b>146</b>	<b>82</b>
Brésil	21	-	-
France	121	93	-
Portugal	26	18	-
Autres Europe	35	35	-
<b>Greensolver</b>	<b>41</b>	<b>38</b>	<b>-</b>
France	18	15	-
Autres Europe	23	23	-
<b>Triton</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>-</b>
France	0	1	-
Amérique du Nord	14	12	-
<b>Mywindparts (inclus dans Voltalia à partir de 2021)</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>
France	-	5	-
<b>TOTAL EFFECTIFS GROUPE</b>	<b>1 301</b>	<b>1 132</b>	<b>791</b>

	2021	2020	2019
Effectif moyen (hors acquisitions)	992,9	836,9	629,3
Effectif moyen (acq.)	1 227,7	1 007,7	-
Effectif moyen CDI (hors acq.)	862,1	-	-
Effectif moyen CDD/intérim (hors acq.)	130,7	-	-
Effectif moyen CDI (hors acq.)	87 %	84 %	85 %
Effectif moyen CDD/intérim (hors acq.)	13 %	16 %	15 %

Hors acquisitions : Mywindparts inclus

Mobilité	2021	2020	2019
Collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité dans l'année	113	55	52
• Dont promotions	78	43	36
• Dont mobilités transversales	15	9	16
• Dont transfert vers une autre entité Voltalia	20	-	-
Collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité dans l'année	11,4 %	6,6 %	-

<b>Volitalia (dont Mywindparts*)</b>	<b>2021 Volitalia <sup>(1)</sup></b>	<b>2021 Greensolver</b>	<b>2021 Helexia</b>	<b>2021 Triton</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Âge moyen	36,9	34,2	35,4	57,9	36,4	36,3
18-29 ans	227	14	63	0	215	176
30-39 ans	486	16	92	0	440	326
40-49 ans	245	10	35	6	211	156
50-59 ans	73	1	9	3	60	47
60 ans et plus	12	0	4	5	4	4

(1) Mywindparts pris en compte en 2021, non pris en compte en 2020.

<b>Rémunérations (en euros)</b>	<b>2021 Volitalia <sup>(1)</sup></b>	<b>2021 Greensolver</b>	<b>2021 Helexia</b>	<b>2021 Triton</b>	<b>2020 <sup>(2)</sup></b>	<b>2019 <sup>(2)</sup></b>
Salaire mensuel moyen	3 459	4 572	3 511	8 151	3 550	3 329
Salaire mensuel moyen cadre	4 587	4 572	3 452	9 130	4 888	4 732
Salaire mensuel moyen non-cadre	1 752	-	2 164	6 584	1 824	1 785
Salaire mensuel moyen hommes	3 617	4 430	3 763	8 791	3 741	3 512
Salaire mensuel moyen femmes	3 147	4 932	2 996	4 628	3 146	2 942

(1) Sont pris en compte pour 2021 : Volitalia SA, Volitalia Guyane SAS, Distribution Volitalia SAS, Maison Solaire, Mywindparts.

(2) Sont pris en compte pour les années 2019-2020 : Volitalia SA, Volitalia Guyane SAS.

<b>Absentéisme <sup>(1)</sup></b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Nombre d'heures d'absence <sup>(2)</sup>	26 870	29 556	21 098
Nombre d'heures travaillées	1 433 712	1 408 997	748 473
Taux d'absentéisme	1,9 %	2,1 %	2,8 %
Taux d'absentéisme hors congé maternité/paternité	1,4 %	1,2 %	1,5 %

(1) Périmètre : France, Brésil, Portugal, Italie soit 78 % des effectifs Volitalia en 2020 et 77 % des effectifs Volitalia en 2021. Le Brésil n'est pas inclus dans le périmètre 2019.

(2) Pour maladie ordinaire ou professionnelle, accident du travail et événement familial

<b>Répartition globale Volitalia (hors acquisitions) par activité</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Développement <sup>(1)</sup>	302	283
Construction <sup>(2)</sup>	191	150
Exploitation et Maintenance <sup>(3)</sup>	251	272
Support <sup>(4)</sup>	299	225
<b>TOTAL</b>	<b>1 043</b>	<b>930</b>

(1) Développement Europe et Afrique, Développement Amérique latin et Maroc, Développement international, Funding & Investment, Power sales.

(2) EPC (Engineering, Procurement, Construction), ETD (Equipment, Trading, Distribution), HSE (Santé, Sécurité, Environnement), Qualité.

(3) O&M (Operation & Maintenance), COE (Center of Expertise).

(4) Conseil d'Administration, Finance & Administration, Ressources Humaines et Fonctions Corporate.

<b>Répartition des entrées Volitalia (hors acquisitions) par activité</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Développement	86	139	109
Construction	76	72	29
Exploitation & Maintenance	83	98	76
Support	72	73	81
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>	<b>382</b>	<b>295</b>

Répartition des entrées et sorties Votalia (hors acquisitions) par pays et par type de contrats	2021		2020		2019	
	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties	Entrées	Sorties
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>204</b>	<b>382</b>	<b>161</b>	<b>295</b>	<b>133</b>
France	86	57	114	40	107	44
Brésil (dont Amérique latine)	98	52	88	21	44	16
Portugal	45	34	61	18	40	20
Autres Europe	49	28	55	37	33	35
Afrique/Moyen-Orient/Asie	39	33	64	45	71	18
<b>Total par type de contrats</b>	<b>317</b>	<b>204</b>	<b>382</b>	<b>161</b>	<b>295</b>	<b>133</b>
CDI	217	144	266	100	180	84
CDD/intérim	100	60	116	61	115	49

Répartition des sorties Votalia (hors acquisitions) par type de contrat (%)	2021	2020	2019
Total fin de CDI	71 %	62 %	54 %
Total fin de CDD/intérim	29 %	38 %	46 %

Existence de dispositifs de partage des bénéfices hors dispositifs légaux (intéressement, PERCO, actionnariat salarié)	Oui
Nombre de salariés actionnaires de Votalia grâce au plan d'actionnariat salarié lancé en 2019	357

Répartition des effectifs femmes-hommes en 2021	Femmes	%	Hommes	%	Total catégorie
<b>Effectifs Votalia (dont Mywindparts)</b>	<b>344</b>	<b>33 %</b>	<b>699</b>	<b>67 %</b>	<b>1 043</b>
Membres du Comex	2	15 %	11	85 %	13
Cadres	174	35 %	327	65 %	501
Non-cadres	168	32 %	361	68 %	529
<b>Effectifs Helexia</b>	<b>70</b>	<b>34 %</b>	<b>133</b>	<b>66 %</b>	<b>203</b>
Membres du Comex	0	0 %	1	100 %	1
Cadres	44	27 %	117	73 %	161
Non-cadres	26	63 %	15	37 %	41
<b>Effectifs Greensolver</b>	<b>12</b>	<b>30 %</b>	<b>29</b>	<b>70 %</b>	<b>41</b>
Cadres	12	30 %	29	70 %	41
Non-cadres	0	0 %	0	0 %	0
<b>Effectifs Triton</b>	<b>2</b>	<b>14 %</b>	<b>12</b>	<b>86 %</b>	<b>14</b>
Cadres	1	13 %	7	87 %	8
Non-cadres	1	17 %	5	83 %	6
<b>TOTAL</b>	<b>428</b>	<b>33 %</b>	<b>873</b>	<b>67 %</b>	<b>1 301</b>

## Répartition des effectifs femmes-hommes en 2020

	Femmes	%	Hommes	%	Total catégorie
<b>Effectifs Voltalia</b>	<b>297</b>	<b>32 %</b>	<b>633</b>	<b>68 %</b>	<b>930</b>
Présidente du Conseil d'Administration	1	100 %	0	0 %	1
Membres du Comex	2	15 %	11	85 %	13
Cadres	133	32 %	281	68 %	414
Non-cadres	161	32 %	341	68 %	502
<b>Effectifs Helexia</b>	<b>50</b>	<b>34 %</b>	<b>96</b>	<b>66 %</b>	<b>146</b>
Membres du Comex	0	0 %	2	100 %	2
Cadres	24	32 %	52	68 %	76
Non-cadres	20	38 %	30	62 %	69
<b>Effectifs Greensolver</b>	<b>11</b>	<b>29 %</b>	<b>27</b>	<b>71 %</b>	<b>38</b>
Cadres	11	31 %	25	69 %	36
Non-cadres	0	0 %	2	100 %	2
<b>Effectifs Mywindparts</b>	<b>2</b>	<b>40 %</b>	<b>3</b>	<b>60 %</b>	<b>5</b>
Cadres	1	33 %	2	67 %	3
Non-cadres	1	50 %	1	50 %	2
<b>Effectifs Triton</b>	<b>2</b>	<b>15 %</b>	<b>11</b>	<b>85 %</b>	<b>13</b>
Cadres	1	11 %	8	89 %	9
Non-cadres	1	25 %	3	75 %	4
<b>TOTAL</b>	<b>362</b>	<b>32 %</b>	<b>770</b>	<b>68 %</b>	<b>1132</b>

## Répartition des effectifs femmes-hommes en 2019

	Femmes	%	Hommes	%	Total catégorie
<b>Effectifs Voltalia</b>	<b>223</b>	<b>31,5</b>	<b>486</b>	<b>68,5</b>	<b>709</b>
Membres du Comex	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 Comex	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>

## Évolution de la composition du Comité Exécutif de Voltalia

	2021	2020	2019
Femmes	2	2	2
Hommes	11	13	13
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

## Évolution de la composition du Conseil d'Administration de Voltalia

	2021	2020	2019
Femmes	3	4	4
Hommes	4	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7</b>



## BUDGET DE FORMATION VOLTALIA UES

	2021	2020
Pourcentage du total des salariés des base, bonus, et charges sociales afférentes	3 %	3 %
Actions de formation assurées au niveau Groupe	0,47 soit	0,26 soit
En % du budget total	25 %	20 %
Actions de formation effectuées localement par chacun des pays à hauteur	1,42	1,05
En % du budget total	75 %	80 %
<b>TOTAL BUDGET DE FORMATION</b> (millions d'euros)	<b>1,89</b>	<b>1,31</b>

## 3.4.2 Projets et actions sociales

Projets sociaux et actions sociales au Brésil	Finalisés	En cours	Total
2014-2017	45	1	46
2018	5	2	7
2019	5	-	5
2020	31	10	41
2021	17	5	22
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>18</b>	<b>121</b>

## MONTANT DES DONS ET MÉCÉNAT ALLOUÉS EN FRANCE (MÉTRO. ET GUYANE FRANÇAISE) (en euros)

	2021	2020	2019
Dons et mécénat	44 500	41 800	46 000

## 3.4.3 Environnement

## Installations ICPE

Au 31 décembre 2021, Voltalia compte cinq installations soumises à autorisations ICPE en France et en Guyane, dont tous ses sites éoliens, à savoir :

- 3V DÉVELOPPEMENT SARL ;
- La Faye Énergies ;
- France Europe Voltalia Molinons ;
- Échauffour Énergies ;
- Parc éolien de Sarry.

Quatre installations sont soumises à déclaration ICPE :

- Biomasse de Cacao ;
- Biomasse de Kourou ;
- Mana Énergie Service (stockage Li-Ion) ;
- Savane des Pères (PV + stockage Li-Ion).

## PROVISIONS POUR DÉMANTÈLEMENT (en euros)

Périmètre	Montant
France	2 683 688
Guyane	72 256

## 3.5 NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Suite à la transposition en France de la directive européenne 2014/95/UE du 22 octobre 2014 relative à la publication d'informations sociales et environnementales (ord. 2017-1180 du 19 juillet 2017, JO du 21 ; décret 2017-1265 du 9 août 2017, JO du 11), modifiée par l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, Voltalia publie pour la quatrième année une Déclaration de Performance Extra-Financière dans son Document d'enregistrement universel.

La table de concordance avec les informations sociales, environnementales et sociétales devant figurer dans la DPEF ainsi que la liste prévue par l'article R. 225-105 II du Code de commerce, est publiée 9.3 du présent Document d'enregistrement universel.

L'ensemble des informations publiées traduit une volonté d'amélioration continue de transparence, de clarté et de fiabilité des données du Groupe et de la performance de sa stratégie RSE. La présente note méthodologique tend à préciser les méthodes de calcul des indicateurs sociaux, environnementaux et sociétaux.

### 3.5.1 Le périmètre du reporting extra-financier

Conformément aux exigences du décret n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des Entreprises en matière sociale et environnementale, les informations extra-financières du présent rapport concernent le périmètre consolidé de Voltalia en 2021 (avec acquisitions), sauf mentionné autrement.

Voltalia a élargi le périmètre de publication des informations sociales, sociétales et environnementales par rapport à l'exercice 2020. Dans l'hypothèse où il manquerait certains indicateurs, les exclusions ou les variations de définitions sont mentionnées individuellement dans le rapport ci-dessus sous forme de notes en bas de page.

Les indicateurs chiffrés sont calculés sur une période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021 (12 mois), avec des données arrêtées au 31 décembre 2021.

Les données relatives aux périmètres définis ont été collectées et consolidées par le département Développement Durable du Groupe, directement auprès de chaque Direction.

Les données quantitatives et qualitatives communiquées dans ce rapport ont fait l'objet d'une vérification externe par Mazars SAS, nommé organisme tiers indépendant et membre du réseau Mazars SA, Commissaire aux comptes de la Société. Pour les informations considérées comme étant les plus importantes, des tests de détails ont été réalisés.

### 3.5.2 Les données environnementales

#### 3.5.2.1 Les émissions de CO<sub>2</sub> évitées

Les émissions de CO<sub>2</sub> évitées de Voltalia sont égales à la différence entre les émissions générées par la production d'électricité renouvelable des centrales existantes et en opération et les émissions d'un scénario de référence qui aurait eu lieu en l'absence de cette production.

#### Émissions de la situation de référence

Voltalia utilise les facteurs d'émissions *Operating Margin* (OM) de la méthodologie *Clean Development Mechanism* (CDM) de la Convention-cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (UNFCCC) pour le calcul des émissions de la situation de référence des pays.

Ne disposant pas de données fiables sur la production d'électricité pour chaque source afin de calculer le facteur d'émission OM en Jordanie, Guyane, Kenya et Égypte, Voltalia utilise le facteur d'émission moyen du mix électrique du pays comme référence.

Pays	Facteurs d'émissions de la situation de référence (tCO <sub>2</sub> /MWh)
Brésil	0,362
Égypte	0,506
France	0,165
Guyane	0,957
Jordanie	0,426
Grèce	0,646
Royaume-Uni	0,400
Portugal	0,387
Italie	0,445
Belgique	0,346
Espagne	0,358

### Émissions de Voltalia

Pour le calcul des émissions de ses centrales, Voltalia utilise les facteurs d'émissions médians du GIEC <sup>(1)</sup> de la technologie utilisée. Ces facteurs sont affinés pour la France et la Guyane française et proviennent de la Base Carbone de l'ADEME.

#### FACTEURS D'ÉMISSIONS (tCO<sub>2</sub>/MWh)

Technologies	France	Autres
Solaire	0,0439	0,048
Éolien	0,0141	0,011
Hydro	0,006	0,024

### 3.5.2.2 Bilan carbone du Groupe

Voltalia a réalisé en 2021 le premier bilan carbone complet (Scope 1, 2 et 3) du Groupe sur les données 2020. Cet exercice permet à l'équipe Développement Durable d'identifier les postes d'émissions les plus significatifs afin de mettre en place des mesures pour les réduire en priorité. Voltalia ne se fixe pas encore d'objectif chiffré de réduction de ses émissions de gaz à effet serre.

Pour réaliser ce bilan carbone, la méthode Bilan Carbone<sup>®</sup> a été utilisée. Cette méthode a été développée par l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (ADEME) afin d'évaluer les émissions de gaz à effet de serre (GES) directes et indirectes sur une année d'activité. Cette méthode comptabilise les émissions de gaz à effet de serre (GES) engendrées par l'ensemble des processus physiques nécessaires à l'existence de l'entreprise.

### 3.5.2.3 Reporting environnemental

#### Périmètre

Les données des acquisitions sont exclues du périmètre.

Les informations du *reporting* environnemental couvrent les pays suivants : Brésil, Égypte, Espagne, France, Grèce, Italie, Jordanie, Kenya, Maroc, Myanmar, Portugal, Royaume-Uni.

Les données suivantes sont prises en compte dans le *reporting* environnemental : consommations de carburant, consommations d'électricité, consommations d'eau, production de déchets et recyclage, déplacements professionnels.

**Bureaux :** les bureaux suivants sont pris en compte : Rio de Janeiro, Le Caire, Madrid, Aix-en-Provence, Paris, Londres, Milan, Athènes, Nairobi, Rabat, Rangun, Oliveira de Frades, Porto, Rémire-Montjoly.

#### Actifs en exploitation :

- 1 215,2 MW capacité installée des sites IPP en exploitation de Voltalia ;
- 187,2 MW capacité installée des sites opérés pour des tiers ;
- Brésil, Égypte, Grèce, Royaume-Uni : 100 % des actifs en exploitation ;
- Guyane française : 100 % des actifs en exploitation ;
- France : 95 % des actifs en exploitation (Taconnaz exclu) ;
- Portugal : 100 % des actifs en exploitation (données manquantes à partir de juillet) ;
- les actifs au Myanmar sont pris en compte ;
- les actifs en exploitation pour des tiers en Italie et en Espagne sont également pris en compte ;
- Jordanie : *pas de données*.

(1) Outil pour le calcul des émissions des projets électriques rapport du CDM (*Clean Development Mechanism*), rapport V7, UNFCCC, 2018.

**Actifs en construction** : 949 MW d'actifs en construction pour Voltalia et ses clients.

- Brésil : Ventos da Serra do Mel 2, Ventos da Serra do Mel 4, Toda, Canudos, Sol Serra do Mel ;
- France : Cabanon, Laspeyre, Coivert Vergné, Sarry ;
- Royaume-Uni : Hallen, South Farm ;
- Greece : R Energy 1, Stavria ;
- Portugal : Cotovio, Cadaval, Esteveira, São Teotónio ;
- Guyane française : Cacao ;
- Zimbabwe : Caledonia.

#### Émissions de scope 1

	Unité	kg CO <sub>2</sub> e
Diesel (100 % minéral)	litres	2,70553
Biodiesel	litres	0,16751

Source : Government UK, Greenhouse gas reporting: conversion factors 2020.

#### Calcul du Bilan carbone de l'approvisionnement en bois pour les centrales biomasses

La méthodologie utilisée pour le calcul du Bilan Carbone de l'approvisionnement en biomasse des centrales suit les méthodes REDD+ (Réductions des Émissions provenant du Déboisement et de la Dégradation des Forêts) et MDP (Mécanisme de Développement Propre), qui permettent notamment de considérer le changement d'usage des sols

#### Émissions directes de carburant et de biomasse

La donnée est disponible pour les actifs suivants :

- assets en exploitation : ceux du Brésil, d'Égypte, O&M Espagne, Cabanon, Sarry, du Royaume-Uni, de Grèce, d'Italie, du Myanmar et de Guyane française (sauf CHSMV et Mana) ;
- assets en construction ;
- flotte de véhicules : Grèce et Mexique.

ainsi que les émissions du projet à un scénario de référence. En outre, ces standards utilisent les comptabilisations données par le GIEC (Groupe International d'Experts pour le Climat) et par le VCS (Verified Carbon Standard). Cette méthodologie avait été utilisée par le bureau d'études FRM (Forêt Ressources management) en 2016 pour l'évaluation prévisionnelle du Bilan Carbone de l'approvisionnement en bois de la centrale de Cacao.

#### Émissions indirectes d'électricité

Périmètre cité ci-dessus, exception faite pour les sites suivants pour lesquels la donnée n'est pas disponible :

- bureaux de Rabat et Londres ;
- actifs en exploitation pour des tiers en Italie et en Espagne ;
- actifs en construction : Cadaval, Cotovio, Esteveira, Laspeyre, Hallen, South Farm, Caledonia.

#### ÉMISSIONS DE SCOPE 2 : FACTEURS D'ÉMISSION ISSUS DU MIX ÉLECTRIQUE (FE) (kg CO<sub>2</sub> eq/kWh)

FE mix moyen		Année des données
Brésil	0,122	2020
Égypte	0,506	2019
Espagne	0,165	2020
France	0,043	2020
Grèce	0,413	2020
Guyane française <sup>(1)</sup>	0,957	2020
Italie	0,287	2020
Kenya	0,135	2019
Maroc	0,762	2020
Myanmar	0,484	2019
Portugal	0,197	2020
Royaume-Uni	0,209	2020
Zimbabwe	0,848	2019
<b>FE médian par technologie</b>		
Éolien	0,011	
Solaire	0,048	

(1) Source Base Carbone de l'ADEME.

Particularité au Brésil et en Égypte : les assets en exploitation ont recours à l'autoconsommation. Des facteurs d'émission médians par technologie sont donc pris en compte.

### Consommations d'eau

Périmètre cité ci-dessus, exception faite pour les sites suivants pour lesquels la donnée n'est pas disponible :

- bureaux d'Athènes, Le Caire, Londres, Madrid, Mexico, Milan, Nairobi, Paris, Rabat, Rémire-Montjoly, Rio de Janeiro ;
- actifs en exploitation : Borox, CHSMV, tours télécom au Myanmar, tous actifs en exploitation France (hors Sarry & Cabanon), O&M Grèce, , PV Portugal, Savane des Pères, Mana) ;
- actifs en exploitation pour des tiers en Italie.

### Déchets

Les données de déchets sont disponibles pour les sites suivants :

- bureaux de Milan, Oliveira de Frades, Nairobi, Paris et Porto ;
- actifs en exploitation suivants : tous les actifs en exploitation brésiliens (sauf Oiapoque), Rà Solar, Tonge, exploitation pour tiers en Italie et en Espagne, Sarry, Cabanon, Kourou, Cacao ;
- actifs en construction suivants : périmètre cité ci-dessus, exception faite pour Cabanon, Cacao, Caledonia et South Farm.

## 3.5.3 Les données sociétales

### 3.5.3.1 Les bénéficiaires de projets sociaux et environnementaux

L'analyse des bénéficiaires des projets sociaux et environnementaux au Brésil se réalise de projet en projet. Les équipes Développement Durables locales identifient en premier lieu les bénéficiaires directs en prenant en compte les statistiques de l'Institut Brésilien de Géographie et de Statistique <sup>(1)</sup> ainsi que :

- les bénéficiaires individuels (ex. : nombre d'emplois directs créés) ;
- les unités familiales (ex. : nombre de maisons dans un village) ;
- les groupes (ex. : associations).

L'impact de chaque projet est ensuite analysé afin de réaliser des estimations plus précises de la population indirectement bénéficiaire (ex. : population totale d'un village, d'une commune, etc.).

### 3.5.3.2 La formation à l'éthique

La population de référence à former est définie comme la moyenne des effectifs mensuels de l'année en cours de Voltalia, Helexia, Greensolver, Triton et Mywindparts, tous pays confondus.

Les personnes formées sont définies comme les personnes qui :

- ont reçu au moins une formation éthique entre 2019 et 2021 ; et
- font partie de l'effectif moyen 2021.

### 3.5.2.4 Études d'impact environnemental

Une étude d'impact environnemental constitue l'identification et l'évaluation des impacts d'un projet sur l'état initial environnemental et la définition de mesures d'atténuation visant à réduire, éviter ou compenser lesdits impacts selon une procédure défini par la réglementation nationale ou les bonnes pratiques internationales.

Une EIE peut être réalisée pour obtenir un permis ou licence environnementale délivrés par les autorités compétentes nationales ou locales, obtenir des financements auprès de bailleurs de fonds internationaux, ou simplement dans la cadre d'une approche de gestion de risque interne à Voltalia

Pour le calcul de cet indicateur, tous les projets en construction pour le compte propre Voltalia en 2021 ont été pris en compte.

Sont exclus des effectifs formés :

- les collaborateurs formés en 2019 et 2020 et ayant quitté l'entreprise au 31 décembre 2021 ;
- les collaborateurs du Myanmar car Voltalia a pris la décision de se retirer du pays (31 mars 2021).

### 3.5.3.3 Concertations publiques

Une concertation publique est tout effort d'information ou de consultation du public impliquant la communication d'informations relatives aux projets à des parties prenantes externes intéressées ou affectées par le projet, en particulier les communautés environnantes et le recueil de l'avis desdites parties prenantes sur le projet.

Pour le calcul de cet indicateur, tous les projets en construction pour le compte propre de Voltalia en 2021 ont été pris en compte.

### 3.5.3.4 Les fournisseurs à risque de rang 1 évalués par la « KYTP »

Les fournisseurs de rang 1 considérés comme « à risque » sont les fournisseurs de panneaux solaires. Le risque évalué est le risque de violation de droits humains sur la chaîne d'approvisionnement uniquement.

La procédure d'évaluation des tiers ou *Know Your Third Party* (KYTP) est la procédure interne de vérification de la probité des tiers.

(1) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

### 3.5.4 Les données sociales

Le périmètre pour les données sociales est le suivant :

- Voltalia (hors acquisitions sauf pour Mywindparts désormais inclus) : 100 % du périmètre 2021 couvert à l'exception des données absentéisme qui concernent la France, le Brésil, l'Italie et le Portugal.
- Voltalia (acquisitions) : données concernant les effectifs avec répartition par zone géographique, genre et statut (cadres/non-cadres).

#### 3.5.4.1 Les effectifs

Les effectifs 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.

#### Détail des zones géographiques

Afrique – Moyen Orient – Asie : Afrique du Sud, Burundi, Égypte, Inde, Japon, Jordanie, Kenya, Maroc, Myanmar.

Autres Europe : Albanie, Belgique, Chypre, Espagne, Grèce, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Slovaquie.

Brésil – Amérique latine – Amérique du Nord : Brésil, Canada, Colombie, Mexique.

#### 3.5.4.2 La rémunération

Les salaires moyens mensuels ont été calculés sur base des salariés présents au moins 6 mois dans l'année N, et présents au 31 décembre N, en additionnant les salaires annuels en Équivalent Temps Plein (ETP), les bonus et primes exceptionnelles en année N-1 versés en année N.

Pour l'UES Voltalia France<sup>(1)</sup>, les avantages en nature (voiture ou logement) sont ajoutés aux éléments ci-dessus ainsi que les indemnités de congés versés en cours d'année aux salariés présents (règle du dixième). Les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'année N sont pris en compte dans le calcul du salaire moyen mensuel qu'ils soient ou non présents en fin d'année.

Cela correspond par ailleurs à la définition appliquée pour le calcul de l'index égalité professionnelle.

Il est à noter que ces salaires moyens englobent des réalités bien différentes selon les pays du fait des niveaux de vie propres à chaque pays, et du type de postes représenté au sein de chaque pays.

#### 3.5.4.3 Les indicateurs santé et sécurité

Voltalia applique la méthodologie suivante dans le calcul de la fréquence et de la gravité des accidents du travail, pour ses collaborateurs et ses sous-traitants (en phase de construction) :

$$\text{Taux de fréquence TF} = \frac{\Sigma \text{ Accidents avec jours d'absence}}{\Sigma \text{ Heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

$$\text{Taux de gravité TG} = \frac{\Sigma \text{ Jours d'absence}}{\Sigma \text{ Heures travaillées}} \times 1\,000$$

Conformément à la méthodologie interne de Voltalia, le nombre de jours d'absence est associé à l'année civile pendant laquelle l'incident a eu lieu, et ce même si les jours d'absence dépassent l'année civile d'occurrence de l'incident. Afin de garantir des valeurs consolidées annuelles, si à la fin de l'année civile il reste des incidents avec jours d'absence, alors :

- le taux de gravité sera ouvert jusqu'à la clôture du cas et au plus tard au 31 janvier de l'année civile suivant l'incident ;
- si au 31 janvier, le dossier est toujours ouvert, le nombre de jours d'absence sera égal au nombre de jours perdus enregistrés jusqu'au 31 janvier de l'année suivant l'incident auxquels s'ajouteront 90 jours.

#### Accidents avec jours d'absence

Blessure ou maladie professionnelle qui empêche la personne blessée d'effectuer tout travail le jour de travail suivant l'accident (à l'exclusion du jour où l'accident est survenu). Un accident équivaut à un événement.

#### Heures travaillées

Tout le temps (en heures) pendant lequel un employé est en service ou dans les locaux de l'employeur ou dans un lieu de travail prescrit. Le temps pendant lequel un employé est autorisé à travailler est également pris en compte, qu'il ait ou non reçu l'instruction ou l'obligation de le faire (c'est-à-dire salaire horaire, heures supplémentaires, temps double).

(1) UES Voltalia : Voltalia SA, Voltalia Guyane SA, Distribution Voltalia SAS, Maison Solaire Voltalia, MyWindParts.



**Jours d'absence**

Nombre de jours d'absence du travail après une blessure ou une maladie due à un accident survenu. N'inclut pas le premier jour de la blessure, le jour où l'employé retourne au travail ou les jours où l'employé a dû se rendre pour l'évaluation médicale, les congés prévus, les fins de semaine, les jours de vacances et les jours fériés.

Heures travaillées	2021	2020	2019	2018
Voltaïa	2 418 783	1 940 888	1 283 033	924 512
Sous-traitants	4 597 026	4 890 212	3 154 508	540 126
<b>TOTAL</b>	<b>7 015 808</b>	<b>6 831 099</b>	<b>4 437 542</b>	<b>1 464 638</b>

**3.5.5 Exclusions**

La problématique des actions visant à promouvoir la pratique d'activités physiques et sportives, 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 du Groupe. C'est pour cela que ces éléments ne sont pas traités dans le rapport.

## 3.6 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION

### Exercice clos le 31 décembre 2021

Aux actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, membre du réseau Mazars, commissaire aux comptes de la société VOLTALIA, 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 avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe, en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

### Commentaires

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

- Les indicateurs clé de performance relatifs aux risques liés à la « Résilience des installations au changement climatique » et au « Manquement à l'éthique des affaires des tiers » sont en cours d'élaboration.
- En 2021, Voltalia a mesuré son impact carbone sur les scopes 1, 2 et 3 et a identifié ses postes d'émissions principaux. Le groupe n'est pas en mesure à ce stade de présenter des objectifs chiffrés de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre.

### Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

### Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

## Responsabilité de la société

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

## 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 historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3<sup>o</sup> 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.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

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 tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 4 personnes et se sont déroulés entre février et mars 2022 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 du développement durable, des ressources humaines, de la santé et sécurité, de l'environnement et de la conformité.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- 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 2<sup>ème</sup> 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 certains risques impact sur l'environnement, acceptabilité sociale des projets, violation des droits humains sur la chaîne d'approvisionnement, image et réputation négative, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités ;
- 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 ou d'autres moyens de sélection, 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>(i)</sup> et couvrent entre 21% 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.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

L'organisme tiers indépendant,  
Mazars SAS

Paris La Défense, le 2 mai 2022

Marc BIASIBETTI  
Associé

Edwige REY  
Associée RSE & Développement Durable

(i) VOLTALIA France métropolitaine et Guyane française, VOLTALIA Portugal sur les données sociales. VOLTALIA Portugal et VOLTALIA Brésil pour les données environnementales.

## Annexe 1 : Informations considérées comme les plus importantes

### Indicateurs quantitatifs incluant les indicateurs clés de performance

- Taux de fréquence (TF) des accidents du travail des collaborateurs et sous-traitants
- Taux de gravité (TG) des accidents du travail des collaborateurs et sous-traitants
- Collaborateurs formés au dispositif « Éthique et conformité »
- Émissions de CO<sub>2</sub> Scopes 1, 2 et 3 (Bilan Carbone 2021 sur les données 2020)
- Pourcentage de projets entrés en construction en 2021 avec étude d'impact environnemental et biodiversité
- Pourcentage de projets entrés en construction en 2021 ayant fait l'objet d'une consultation publique
- Taux d'attrition des effectifs permanents
- Pourcentage de fournisseurs de rang 1 de modules à risque évalués par la procédure KYTP
- Notation Sustainalytics et Indice Gaïa
- Kilotonnes de CO<sub>2</sub> équivalent évitées grâce à la production de VOLTALIA





Conception et réalisation : **côté corp.**

Tél. : +33 (0)1 55 32 29 74

Crédits photos : photothèque Voltalia, tous droits réservés

**v**oltalia

**SIÈGE SOCIAL**

*84, Boulevard de Sébastopol*

*75003, Paris, France*

*Tél. : +33 1 81 70 37 00*

*[accueil.paris@voltalia.com](mailto:accueil.paris@voltalia.com)*

