

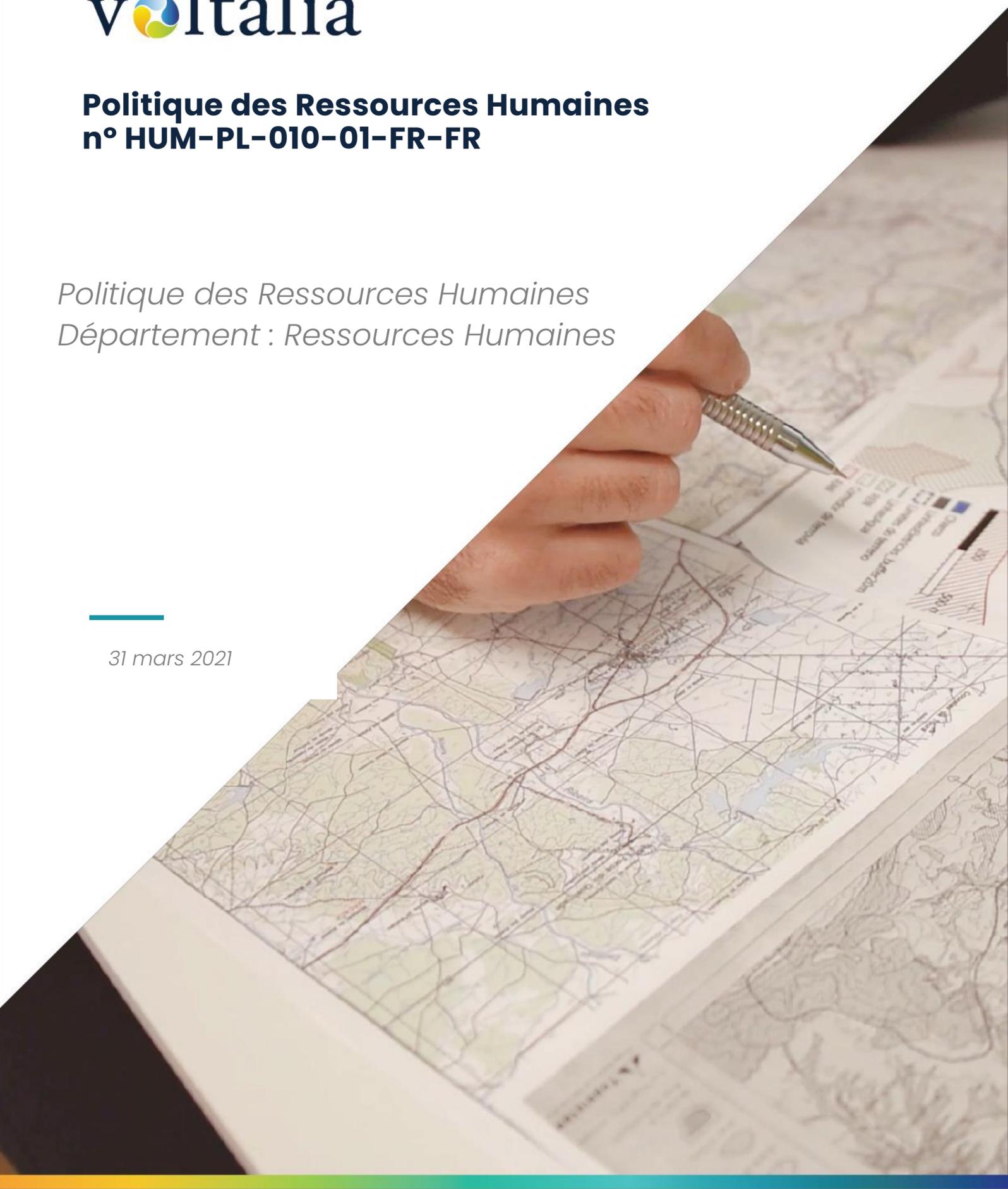


**Politique des Ressources Humaines  
n° HUM-PL-010-01-FR-FR**

*Politique des Ressources Humaines  
Département : Ressources Humaines*

---

31 mars 2021



	NOM	FONCTION	DATE
<b>Elaboré par</b>	Mariana Mendes	Responsable RH Groupe	Décembre 2020
<b>Validé par</b>	Céline Blachère	Directrice RH et des fonctions Support	Décembre 2020
<b>Approuvé par</b>	Sébastien Clerc	Directeur Général	Décembre 2020



## SOMMAIRE

1	Objectif.....	4
2	Champ d'application .....	4
3	Communication.....	4
4	Responsabilités .....	4
5	Description de la Politique .....	4

## 1 OBJECTIF

La présente Politique a pour finalité de partager la vision du Groupe en matière de Ressources Humaines ainsi que les principaux aspects de la gestion des Ressources Humaines et des meilleures pratiques des collaborateurs au sein de Votalia.

## 2 CHAMP D'APPLICATION

La présente Politique s'applique dans tous les pays et sociétés du Groupe Votalia.

## 3 COMMUNICATION

La présente Politique sera communiquée à tous les collaborateurs via l'intranet My Votalia, à partir de mars 2021.

## 4 RESPONSABILITES

L'évolution et la mise à jour de la présente Politique relèvent de la responsabilité de l'équipe des Ressources Humaines du Groupe. L'application de son contenu et sa mise en œuvre relèvent de la responsabilité de toutes les équipes des Ressources Humaines et de toutes les équipes de management.

## 5 DESCRIPTION DE LA POLITIQUE

### Objectif des Ressources Humaines

Le groupe Votalia est centré sur l'humain, une valeur qui se reflète dans la taille des équipes de Ressources Humaines et dans leur façon de travailler. L'organisation locale des Ressources Humaines varie en fonction de la taille du pays et des bureaux.

L'équipe des Ressources Humaines a pour objectif de soutenir l'activité, les collaborateurs et les managers dans l'ensemble du Groupe. Les processus et outils existants donnent une orientation et un cadre, mais ne doivent pas être utilisés au détriment de la dimension humaine. Cette dimension est essentielle, à tout moment et en toutes circonstances.

L'équipe des Ressources Humaines doit travailler en étroite collaboration avec les équipes et se veut un partenaire crédible et de confiance. Le rôle principal est d'apporter une valeur ajoutée aux activités de la société, tout en assurant un soutien opérationnel et en prenant part de manière proactive à chaque situation qui requiert sa contribution.

La dimension humaine est sans nul doute l'un des facteurs clés de la réussite de Voltaia. À cet égard, l'équipe des Ressources Humaines joue un rôle crucial dans la conception et la mise en œuvre des stratégies, politiques et processus des Ressources Humaines qui influent sur les résultats du Groupe ainsi que sur la réputation et la rentabilité de la société.

## Une responsabilité partagée

Chaque collaborateur, a une responsabilité personnelle dans la manière dont il coopère avec les autres collaborateurs, en tant que manager ou collègue. Les responsables des Ressources Humaines et leurs équipes offrent un accompagnement dans la résolution des problèmes d'ordre professionnel, mais ils ne se substituent pas au manager.

La responsabilité principale des Ressources Humaines est de contribuer activement à la qualité de la gestion des Ressources Humaines dans l'ensemble de la société, en proposant des politiques adaptées et en veillant à leur application cohérente et équitable. En tant que membres de la société, les équipes des Ressources Humaines offrent des conseils et proposent des solutions qui impactent positivement l'efficacité de la société. Elles recommandent également des mesures pour répondre à des situations spécifiques tout en apportant un soutien et des conseils de qualité à leurs collègues. En cas de litiges, l'équipe des Ressources Humaines veille à leur traitement impartial et s'assure que chaque partie a la possibilité d'exprimer son point de vue, quel que soit son niveau hiérarchique.

Ensemble, les Ressources Humaines et les managers agissent en tant que partenaires co-responsables de toutes les questions liées aux Ressources Humaines. Ce partenariat est essentiel pour une gestion efficace des Ressources Humaines.

## L'esprit Voltaia

La mission, les valeurs et les Principes de Leadership de Voltaia s'alignent avec sa culture d'entreprise. La présente Politique des Ressources Humaines transpose chacune de ces composantes dans la perception que nous avons de nos collaborateurs et dans les relations humaines instaurées au sein du Groupe.

Aucune forme d'intolérance, de harcèlement ou de discrimination n'est tolérée au sein du Groupe. Aucune action ou décision non-conforme n'est admissible car elle porte atteinte à l'une de nos valeurs fondamentales : **l'intégrité**. En cas de désaccord entre deux personnes, chacune d'elles est entendue de manière équitable et respectueuse. Ces principes ne tolèrent aucune exception et doivent être appliqués à tous les niveaux et dans toutes les situations.

Au sein de Voltaia, **l'exemplarité** est une valeur essentielle qui se traduit par un comportement respectueux, transparent et équitable et par des décisions prises au quotidien.

La confiance et la communication sont indispensables aux bonnes relations de travail et constituent le fondement même de la **responsabilisation** au sein de Voltaia. La capacité à créer un environnement de confiance permet d'apprendre, de prendre des risques et d'assumer des responsabilités. Sans cela, il est impossible de déléguer efficacement ou de développer des connaissances.

Une communication efficace est primordiale dans le cadre d'un processus de feedback basé sur les faits et sur un dialogue ouvert où les deux parties écoutent et communiquent en toute transparence. Chaque collaborateur est en droit de s'entretenir ouvertement avec ses managers et ses pairs. La confiance conjuguée à la communication forme une base solide d'une amélioration continue.

L'**ingéniosité** est un atout indispensable pour réussir dans l'environnement en grande croissance et riche en défis auquel est confronté Voltaia. La connaissance et la compréhension de la **vision** et des objectifs de la société ainsi que l'appréhension de la manière dont chaque collaborateur contribue, à son niveau, à la réussite de la société sont essentielles pour identifier ensemble le chemin et les moyens d'y parvenir.

L'esprit **entrepreneurial** de Voltaia est l'un des moteurs du Groupe. Il implique de stimuler la **créativité** et surtout de renoncer à toute forme de jugement, de partager des idées et d'être à l'écoute. Ces éléments sont essentiels à la recherche de solutions efficaces, d'innovations et de nouvelles opportunités commerciales.

La volonté de coopérer et d'aider les autres est une condition à la concrétisation des objectifs. Cet **esprit d'équipe** transcende les frontières des équipes, des Business Lines et des pays. Il démontre que l'intérêt du Groupe et de l'entreprise prend le relais sur celui de chaque individu et crée un espace propice à la construction collective.

## Nous rejoindre

La pérennité de notre société est subordonnée à notre capacité à attirer, retenir et développer les compétences des collaborateurs capables d'assurer notre croissance de manière constante. Par conséquent, nous recherchons des personnes avec lesquelles Voltaia peut établir des relations à long terme. Cette responsabilité importante est partagée avec chaque manager du Groupe.

Voltaia s'engage à garantir l'égalité de traitement et des chances et à ne pas discriminer un collaborateur ou un candidat qui postule aux postes vacants au sein du Groupe. Aucun candidat ou collaborateur ne bénéficiera d'un traitement moins favorable en raison de son genre, de son orientation sexuelle, de son statut conjugal, de son appartenance syndicale, de sa race, de sa couleur, de sa religion, de ses croyances, de son origine nationale/ethnique, de son âge ou d'un handicap.

Notre Politique privilégie autant que possible le recrutement interne, en offrant à nos collaborateurs la possibilité de développer de nouvelles compétences, de relever de nouveaux défis et d'évoluer au sein de la société. Il n'en demeure pas moins que les managers et les équipes des Ressources Humaines se doivent de s'intéresser aux candidats externes à la société et d'évaluer les compétences internes par rapport aux candidatures externes.

Dans tous les cas, qu'il s'agisse de recrutements internes ou externes, nous embauchons des personnes en fonction de leur savoir-faire, de leurs qualifications, de leur expérience et de leurs compétences. Le potentiel de développement au sein de la société est également un critère important.

Les nouveaux collaborateurs de la société sont des membres à part entière de la culture d'entreprise et un véritable engagement avec l'organisation est attendu. L'alignement sur la culture et les valeurs de Voltaia est donc un aspect déterminant du processus de recrutement. Une attention particulière est accordée à l'adéquation entre les qualités d'un candidat et les valeurs de la société.

La communication autour des valeurs, des Principes de Leadership et la culture de la société doit se faire dès le début du processus de recrutement et les candidats qui refusent d'adhérer à ces principes ne peuvent pas faire partie de la société. À cet égard, outre les exigences professionnelles, des qualités managériales indispensables sont attendues pour les postes de managers basées sur les Principes de Leadership de Voltaia.

Afin de permettre une visibilité optimale de la société auprès des candidats potentiels, Voltaia assure sa présence sur les réseaux sociaux, dans le cadre de partenariats et d'événements en lien avec les écoles et s'engage dans des campagnes de recrutement spécifiques. Voltaia prend

en considération chaque candidature reçue et porte une attention particulière au traitement de chaque demande, indépendamment de l'issue du processus de sélection.

La décision finale de recrutement d'un candidat ou d'un collaborateur à un poste spécifique appartient au manager, qui est assisté par l'équipe des Ressources Humaines. En aucun cas cette décision n'est prise par une personne externe à la société (consultants, experts externes ou autres).

Au sein de Voltaia, l'intégration de nouveaux collaborateurs revêt la même importance que le processus de sélection. L'accueil réservé aux nouveaux collaborateurs doit leur permettre de comprendre rapidement l'organisation de la société ainsi que leur rôle au sein de Voltaia. Leurs compétences et leur personnalité doivent s'intégrer naturellement dans la culture de la société. De même, les nouveaux collaborateurs se doivent de respecter la culture de Voltaia dès le premier jour. Tous les collaborateurs doivent être ouverts aux nouvelles idées et propositions de leur part.

## Être un Voltalien

### *Engagement*

Le groupe Voltaia soutient pleinement et respecte les principes et conventions internationaux relatifs aux droits des travailleurs, à l'interdiction du travail des enfants, au dialogue social et autres sujets importants. Chez Voltaia, nous nous engageons à ne pas embaucher de jeunes de moins de 16 ans et chaque jeune âgé de 16 à 18 ans qui est recruté fait l'objet d'un suivi. Ces principes doivent être respectés partout, dans toutes les circonstances et à tous les niveaux. La direction met en œuvre les processus nécessaires pour s'assurer du respect de ces principes.

Les collaborateurs qui ne respectent pas la Charte éthique et le Code de conduite du groupe Voltaia ainsi que ses Principes de Leadership ne pourront pas continuer à occuper leur poste et seront dans l'obligation de quitter la société. En outre, nos principaux fournisseurs et prestataires de services externes se doivent de connaître notre Charte éthique et notre Code de conduite et sont tenus de s'y conformer.

Voltaia offre un environnement de travail qui protège la santé et le bien-être de ses collaborateurs. La santé et la sécurité revêtent une importance capitale au sein du Groupe. Chaque collaborateur doit se responsabiliser et assurer sa propre sécurité ainsi que celle de ses collègues. La Politique et les processus de Voltaia en matière de santé et de sécurité doivent être pleinement respectés. Toute suggestion et proposition d'amélioration sont les bienvenues et sont traitées avec la plus grande attention.

Aucune discrimination liée à l'origine, la nationalité, la religion, l'ethnie, le genre, le handicap ou l'âge d'un collaborateur n'est tolérée au sein de la société. En outre, toute forme de harcèlement moral ou sexuel est non seulement interdite, mais également activement identifiée et proscrite. Les règles locales internes sont alignées sur les réglementations locales traitant des questions de harcèlement et de la discrimination et accorderont une attention particulière à la prévention. Le fait de nouer des relations fondées sur le respect et la confiance à tous les niveaux de la société et la compréhension par le manager de ce que ressentent ses équipes en milieu professionnel sont des comportements qui favorisent cette prévention.

Nous pensons que tout collaborateur de la société doit se sentir libre d'aborder les situations qui le préoccupent ou le dérangent dans son environnement de travail (harcèlement, discrimination, conformité, etc.). **À cette fin, les collaborateurs peuvent lancer des alertes conformément à la réglementation locale, en exprimant directement leurs préoccupations auprès des personnes en**

mesure d'agir telles que leurs managers, le département des Ressources Humaines local ou les représentants du personnel.

Toutefois, Voltage étant conscient du fait qu'il est parfois difficile de soulever des questions sensibles sur le lieu de travail, une autre procédure d'alerte a été mise en place dans l'ensemble du Groupe. Ce mécanisme d'alerte permet aux collaborateurs de faire part de leurs préoccupations via une plateforme externe tout en protégeant leur identité et leur confidentialité. Cette plateforme est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Les alertes peuvent porter sur les préoccupations suivantes :

- Délit ou infraction ;
- Violation explicite et grave de la loi ou des réglementations ;
- Comportement ou situation contraire au Code de conduite de Voltage ; ou
- Menace ou atteinte grave aux intérêts de la société.

Voltage accepte que les collaborateurs aient des liens familiaux ou qu'ils entretiennent des relations de couple.

Néanmoins les collaborateurs qui entretiennent des liens extra-professionnels ne peuvent pas travailler dans la même équipe ou être liés par une relation hiérarchique au sein de la société et de manière générale, doivent éviter toute situation potentielle de conflits d'intérêts.

Voltage privilégie le recrutement à long terme de ses collaborateurs chaque fois que possible. Néanmoins, si le maintien d'une activité n'est plus possible au sein du Groupe, des mesures raisonnables seront prises pour éviter les licenciements collectifs. Toutefois, si cela devait être le cas, un plan de licenciement serait élaboré en tenant compte des intérêts légitimes des collaborateurs et dans le respect de la législation locale. Des efforts seront déployés pour réduire, dans la mesure du possible, l'impact social négatif d'une telle situation.

#### *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*

Au sein de Voltage, nous estimons que nos collaborateurs doivent trouver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cet équilibre augmente la satisfaction, la loyauté et est gage de productivité. Il contribue également à attirer et à retenir les talents et à concilier impératifs économiques et bien-être.

Voltage est disposé à soutenir les collaborateurs qui souhaitent être des membres actifs de communautés ou faire du bénévolat dans des associations. Nous rappelons que toute activité réalisée pendant les heures de travail doit être soumise à l'approbation préalable de la société. De même, Voltage adapte autant que possible les conditions de travail et encourage ses collaborateurs à développer des intérêts et des motivations en dehors de leur vie professionnelle.

Chaque pays dans lequel est implanté Voltage organise le travail dans les bureaux et sur le terrain en tenant compte des besoins de l'activité. Voltage s'engage à respecter la législation locale en matière d'heures de travail et d'heures supplémentaires. Dans des cas très spécifiques, les managers peuvent être amenés à demander aux collaborateurs d'effectuer des heures supplémentaires. Les collaborateurs sont rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées dans le respect de la législation locale.

#### *Rémunération et avantages sociaux*

Voltage propose une rémunération équitable pour chaque type de travail et dans chaque lieu, en tenant compte de l'équité interne. Cette rémunération comprend un salaire fixe, une partie variable et des avantages sociaux en fonction du marché et des pratiques locales. La partie variable de la rémunération intègre des composantes individuelles, d'équipe et de Groupe. La

société peut participer à des enquêtes afin de recueillir des informations relatives aux niveaux nationaux de rémunération.

Volitalia a mis en place un processus annuel de révision de la rémunération visant à analyser le niveau de rémunération de chaque collaborateur. La société veille à ce que les collaborateurs perçoivent une rémunération équivalente pour une valeur ajoutée équivalente. Ainsi, l'évolution de la rémunération dépend des résultats et de la productivité des collaborateurs.

Au niveau individuel, il incombe à chaque manager de proposer ou non des augmentations à ses collaborateurs en fonction du cadre donné par la société, compte tenu des salaires moyens du marché local, des performances individuelles, des compétences et des possibilités d'évolution.

Il incombe également aux managers d'informer chaque membre de leur équipe du montant de sa rémunération de manière appropriée, claire et transparente, compte tenu des performances professionnelles et des responsabilités spécifiques du collaborateur concerné. Une bonne communication est donc essentielle dans un tel cadre pour maintenir le dialogue avec les collaborateurs concernant les questions de rémunération.

L'équipe des Ressources Humaines est disponible pour apporter son assistance aux managers en cas de besoin et à tout moment. Ils sont également tenus de veiller à l'application équitable des lignes directrices en matière de rémunération au sein de la société. Bien que la rémunération revête une grande importance pour les collaborateurs, elle ne suffit pas à motiver les équipes.

### *Formation*

La formation fait partie intégrante de notre culture d'entreprise. Chaque collaborateur, à tous les niveaux, se doit de comprendre qu'il est important d'améliorer en permanence ses connaissances et ses compétences. Il est donc essentiel de s'engager à suivre des formations pour faire partie de l'équipe Volitalia. À cette fin, les managers doivent assurer le suivi et l'accompagnement de leurs équipes et les aider à progresser dans leur poste.

En complément du processus d'apprentissage « sur le terrain », des programmes de formation peuvent être proposés aux collaborateurs dans le but d'améliorer des aptitudes et des compétences spécifiques nécessaires à court et long termes.

Pour ce faire, un plan de formation annuel est élaboré chaque année par le manager pour l'ensemble des membres de son équipe. Le plan de formation fait l'objet de discussions et est validé en collaboration avec l'équipe des Ressources Humaines en tenant compte des priorités de l'activité et du budget alloué. Les sessions de formation peuvent être proposées en interne ou en externe en fonction des ressources disponibles dans chaque pays.

La gestion des connaissances est primordiale à la réussite de Volitalia. L'Académie Volitalia « Volitalia Academy » a été créée afin de regrouper et partager le savoir-faire au sein du Groupe, en créant des programmes de formation internes, en sensibilisant les collaborateurs aux technologies et en développant et en partageant les meilleures pratiques. Ces actions renforcent une culture de partage des connaissances et développent la cohésion, en favorisant la création d'un réseau de contacts à travers le Groupe.

Les sessions ou programmes de formation sont, dans la mesure du possible, basés sur l'apprentissage actif. Il est également important de tirer parti des programmes d'e-learning et des nouvelles méthodes pédagogiques susceptibles de compléter ou de remplacer les programmes de formation traditionnels.

Il relève de la responsabilité de chaque manager d'évaluer les progrès réalisés par ses collaborateurs à l'issue d'une formation.

### *Carrière et évolution*

Chaque collaborateur est responsable de son développement personnel. Néanmoins, la société veille à offrir des opportunités à ceux qui ont la volonté et le potentiel de développer leurs compétences.

Ces opportunités prennent en compte le potentiel et les aspirations de chaque collaborateur et doivent être abordées de manière transparente. La société encourage également ses collaborateurs à discuter ouvertement de leurs objectifs et de leurs attentes. La finalité est de retenir et de motiver les collaborateurs en leur offrant des possibilités d'évolution interne ainsi qu'une relation à long terme.

Chaque manager au sein de Voltalia est également chargé de préparer les membres de son équipe à assumer plus de responsabilités et à répondre aux besoins de développement de la société. Le dialogue permanent, l'accompagnement et le coaching sont les outils plus adaptés pour accroître les performances et permettre aux collaborateurs d'améliorer leurs compétences. Relever des défis, prendre des risques et accepter les erreurs font partie du processus d'apprentissage à condition de les corriger et de les transformer en expériences positives.

Une évaluation formelle des performances doit être réalisée régulièrement et au moins une fois par an. Elle vise à fournir un feedback sur les résultats obtenus et les perspectives d'avenir, ainsi que sur d'autres aspects du travail du collaborateur, notamment le développement de ses compétences. Les aspects positifs et négatifs des résultats obtenus doivent être abordés ouvertement. Leur évaluation doit se baser sur des faits et non sur des opinions. L'évaluation doit se concentrer sur les objectifs prédéfinis et sur leur niveau de réalisation. Il relève de la responsabilité de chaque manager de gérer efficacement les performances et de guider ses équipes vers l'atteinte de taux de performance satisfaisants. En outre, les managers sont évalués sur les Principes de Leadership de Voltalia.

Tout au long de l'année, il convient de consacrer le temps nécessaire au contrôle et au suivi de l'atteinte progressive des objectifs. Ce suivi est destiné à stimuler les performances et doit se faire dans le cadre d'un dialogue ouvert, basé sur la confiance mutuelle et la volonté de progresser. L'accent est mis sur l'amélioration progressive, les moyens de formation et la création d'un environnement de travail stimulant. Les candidats aux postes de management doivent avoir démontré leur volonté et leur capacité à appliquer les principes de management et de leadership de Voltalia.

Les décisions relatives à la mobilité interne (mobilité verticale, horizontale ou internationale) sont prises exclusivement sur la base des compétences, de l'expérience, des performances et du potentiel du collaborateur, indépendamment de son origine, de sa race, de sa nationalité, de son genre, de sa religion ou de son âge.

La flexibilité est nécessaire au maintien d'une certaine évolution professionnelle. Les collaborateurs peuvent être contraints de changer de poste et de relever de nouveaux défis. Les managers, en particulier ceux qui occupent des postes internationaux, peuvent être amenés à voyager. Des opportunités internationales liées aux besoins de l'activité et/ou au développement de l'expertise dans un domaine spécifique peuvent être offertes aux collaborateurs.

### *Dialogue social*

Voltalia garantit à ses collaborateurs la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Voltalia souhaite également, à travers ses relations avec les syndicats et autres associations représentatives, soutenir le développement à long terme de la société, dans l'intérêt des collaborateurs et du Groupe, en maintenant un niveau de compétitivité adapté à son environnement économique.

Le dialogue social relève incontestablement de la responsabilité de la direction locale et doit respecter la législation et les pratiques locales. Voltalia se doit à tout moment de garantir une communication fluide et régulière avec ses collaborateurs, ses représentants et les représentants syndicaux.

La relation avec les différents acteurs sociaux locaux est définie dans le strict respect des réglementations nationales et des pratiques locales.

Conformément à la législation locale, Voltalia s'abstient de toute action visant à restreindre le droit des collaborateurs à adhérer ou non à un syndicat. Voltalia ne participe à aucune activité ou discussion avec des représentants du personnel ou des syndicats sur des questions autres que celles qui relèvent des responsabilités des représentants du personnel et des syndicats dans le respect des réglementations locales.

**Sébastien Clerc**

Directeur général de Voltalia

Date : Le 31mars 2021

## Nous contacter

### France

84 bd de Sébastopol  
75003 Paris, France  
Tél. : +33 1 81 70 37 00  
[accueil.paris@voltage.com](mailto:accueil.paris@voltage.com)

### Portugal

Apartado 36  
3684-001 Oliveira de Frades, Portugal

Av. Marechal Gomes da Costa nº 1177  
4150-360 Porto, Portugal  
Tél. : +351 220 732 540  
[Info.voltage@voltage.com](mailto:Info.voltage@voltage.com)

[www.voltage.com](http://www.voltage.com)     