



DÉVELOPPEMENT DURABLE  
ET RESPONSABILITÉ  
SOCIÉTALE

**NEOEN**

Année : 2020  
Extrait du Document  
d'Enregistrement  
Universel

## DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITE SOCIETALE

5.1	VISION, POLITIQUES ET ORGANISATION	212
5.1.1	Des valeurs fortes partagées au sein du Groupe	212
5.1.2	Neoen et les objectifs du développement durable de l'organisation des Nations Unies	212
5.1.3	Organisation de la RSE et du reporting	213
5.1.4	Evaluation par les organismes tiers	213
5.2	PRINCIPAUX RISQUES EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE	214
5.2.1	Présentation de la méthodologie	214
5.2.2	Principaux risques extra-financiers	214
5.3	LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS DU GROUPE	215
5.3.1	Développer une culture de la sécurité au sein du Groupe	215
5.3.2	Impliquer et accompagner les sous-traitants dans le respect des engagements HSE lors des phases de construction et d'exploitation	216
5.3.3	Assurer la remontée des risques pour un suivi régulier	217
5.4	UN DIALOGUE DE QUALITÉ ENGAGÉ AVEC LES COMMUNAUTÉS	217
5.4.1	Une démarche transparente et concentrée auprès des élus locaux et des populations	217
5.4.2	Des actions conduites en faveur des communautés pour soutenir leur développement	218
5.5	DES PRATIQUES ÉTHIQUES ET RESPONSABLES SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR	219
5.5.1	Une chaîne d'approvisionnement responsable pour une meilleure gestion des risques	219
5.5.2	Intégrité et éthique des affaires	219
5.6	UNE POLITIQUE PROACTIVE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE	220
5.6.1	S'engager pour le climat	220
5.6.2	Limiter l'impact environnemental	220
5.6.3	Protéger la biodiversité	221
5.7	ATTIRER ET DÉVELOPPER LES TALENTS	222
5.7.1	Gérer Les talents	222
5.7.2	Promouvoir la diversité	226
5.8	RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT	228
5.9	PLAN DE VIGILANCE	229

## 5.1 VISION, POLITIQUES ET ORGANISATION

Le développement durable est au cœur des activités de Neoen et fait partie intégrante de son modèle économique. Neoen est un producteur indépendant d'énergies renouvelables, qui a fait le choix de se focaliser principalement sur des technologies matures et décarbonées (solaire, éolien et stockage) pour pouvoir mettre à disposition du plus grand nombre, partout où il est présent, l'énergie la plus compétitive. Conscient du rôle particulier qu'il a à jouer en matière de promotion du développement durable et de la responsabilité qui lui incombe de « donner l'exemple », Neoen développe, finance, construit et opère ses centrales selon les meilleurs standards de performance.

Neoen construit des infrastructures pérennes. Dimensionnées pour produire de l'électricité à ou sous la parité réseau et non polluantes, elles bénéficient généralement d'une excellente acceptation locale.

Neoen dispose d'une vision à long terme. Le Groupe est, en général, l'actionnaire majoritaire, voire l'unique actionnaire de ses infrastructures, et a comme objectif l'optimisation du rendement de ses installations sur toute leur durée de vie. Cela lui permet de prendre les meilleures décisions quant à la maintenance de ses installations.

### 5.1.1 DES VALEURS FORTES PARTAGÉES AU SEIN DU GROUPE

Neoen s'appuie sur des valeurs fortes qui guident ses relations et ses actions avec l'ensemble des parties prenantes :

- **l'audace**, soit la capacité à devenir l'un des leaders mondiaux des énergies renouvelables, en concevant et en déployant des solutions énergétiques innovantes, compétitives et performantes ;
- **l'intégrité**, qui permet de conduire les projets en toute transparence, partout dans le monde. Le Groupe choisit des partenaires qui agissent selon ce même principe ;
- **l'engagement**, en plaçant le respect des engagements pris auprès des contreparties internes et externes au cœur de son développement ;
- **l'esprit de corps**, la loyauté et la solidarité guidant, au quotidien, l'action des équipes.

Le Groupe a traduit son attachement à ces valeurs et les engagements qui y sont associés au sein de sa charte de bonne conduite, diffusée auprès de l'ensemble de ses salariés. Chaque salarié s'engage à la respecter.

### 5.1.2 NEOEN ET LES OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

Au regard de son positionnement et des actions qu'il a mises en place, Neoen contribue de manière positive aux Objectifs de développement durable (ODD), adoptés en septembre 2015 par

193 membres des Nations Unies afin de mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous.

Parmi ces 17 Objectifs, Neoen a identifié ceux auxquels il contribue le plus au regard de son organisation et de son activité :



#### ODD 7 - Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable

La contribution de Neoen porte en particulier sur les cibles 7.1 (« d'ici à 2030, garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable ») et 7.2 (« d'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial »).

Neoen s'est fixé pour mission de produire localement, durablement et à grande échelle, l'électricité renouvelable la plus compétitive.



#### ODD 12 - Établir des modes de consommation et de production durables

La question de la durabilité est au cœur de la stratégie de développement de Neoen. Elle lui permet de disposer d'actifs de qualité et durables dont la durée de vie est d'au moins 25 ans (centrales solaires et éoliennes). Etant donné l'implantation géographique de ses centrales, le Groupe permet aux pays en voie de développement de s'orienter vers des modes de production plus durables (objectif 12.a).

Le Groupe s'attache également à favoriser le recyclage des panneaux solaires, turbines et autres composants de ces centrales (objectif 12.4). Enfin, en tant que producteur indépendant, Neoen garde le contrôle de ses actifs et les opère lui-même. Il est ainsi garant de leur qualité sur le long terme.



#### ODD 13 - Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

Neoen est un producteur d'électricité exclusivement verte, à partir d'énergies 100% renouvelables, telles que le solaire et l'éolien.

En parallèle, le stockage d'énergie occupe une place importante au sein du Groupe pour accompagner l'essor de ses activités solaire et éolienne. Il s'agit à la fois d'un complément aux installations photovoltaïques et éoliennes existantes permettant de faciliter l'intégration des énergies renouvelables dans les réseaux électriques, ainsi qu'un moyen de fournir des services à part entière, qui permettent aux réseaux d'être plus résilients en cas d'incidents sur les lignes électriques par exemple (tempêtes, black-outs...).

## 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



### ODD 17 - Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement durable et le revitaliser

Neoen instaure un dialogue pérenne avec ses parties prenantes pour contribuer collectivement à l'atteinte des objectifs. Présent dans 15 pays

et conscient de son rôle en matière de développement local, Neoen favorise le recours à des entreprises locales et investit durablement dans ces pays (17.3).

Neoen soutient également des projets d'économie sociale et solidaire, en promouvant les énergies renouvelables et en favorisant l'accès à l'électricité et finance des projets locaux de développement économique, tels que des routes, des infrastructures d'approvisionnement en eau et en électricité.

### 5.1.3 ORGANISATION DE LA RSE ET DU REPORTING

Les différentes directions du Groupe ont la charge de définir et de déployer une démarche en réponse aux enjeux et problématiques qui leur sont propres sous la supervision du Comité exécutif. Les dispositifs déployés intègrent les attentes des parties prenantes internes et externes : collaborateurs, clients, fournisseurs, prêteurs, actionnaires et instances de régulation et de gouvernance nationales et internationales. En 2020, le Groupe a confié le suivi de la démarche et des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux à la responsable CSR qui rapporte directement au CEO. Par ailleurs, un comité CSR réunissant les membres du Comex ainsi que la responsable CSR a été créé. Ce dernier se tient semestriellement et s'est réuni pour la première fois en octobre 2020.

À la date du présent document, le Groupe n'est pas soumis à l'exigence de préparation d'une Déclaration de performance extra-financière (DPEF), telle que prévue par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce, dans la mesure où il se situe en dessous des seuils réglementaires. Toutefois, dans un souci de transparence, le Groupe s'est engagé volontairement dans une démarche de publication et de vérification d'une DPEF.

Sous réserve des précisions apportées au sein du présent chapitre, les informations qui suivent se rapportent aux filiales de Neoen (au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce) et aux sociétés qu'elle contrôle (au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce), c'est-à-dire aux sociétés incluses dans le périmètre de consolidation par intégration globale de la Société. Les données et indicateurs 2020 ont été consolidés par les équipes locales, les différentes directions Groupe et la responsable CSR sur la base d'une information au 31 décembre 2020.

### 5.1.4 EVALUATION PAR LES ORGANISMES TIERS

Dans la lignée de son positionnement et de ses convictions, le Groupe a eu très tôt à cœur d'intégrer la composante environnementale dans les modes de financement de ses projets. Ainsi, après une première émission obligataire verte (*green bonds*) en octobre 2015, ce mode de financement a été renouvelé en décembre 2017, par l'émission de *green bonds* pour un montant

maximum de 245 millions d'euros destinés au financement d'un portefeuille de projets éoliens terrestres et solaires en Australie, en Amérique Latine et en France, totalisant 1,6 GW de capacité en opération cumulée. Ces financements ont été validés en tant que *green bonds*, conformes aux principes applicables aux obligations vertes (*green bonds principles*) tels que publiés par l'*International Capital Market Association* (ICMA) en 2015 et 2017. Cette validation a été assurée par l'agence Vigeo Eiris, expert reconnu en développement durable, à la suite de sa *due diligence* « ESG » (Environnementale, Sociale et Gouvernance) sur le Groupe.

En mars 2020, Neoen a conclu son premier crédit syndiqué d'un montant total de 200 millions d'euros et a indexé ses conditions financières sur des indicateurs Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance. Neoen a fait le choix d'intégrer à ce crédit deux critères ESG en ligne avec ses engagements : la prévention de la corruption et sa propre notation ESG assurée par l'agence Vigeo Eiris. Les conditions du crédit seront ajustées en fonction de la performance ESG de Neoen sur ces deux critères, qui sera mesurée annuellement.

Enfin, en mai 2020, Neoen a lancé la toute première émission d'obligations convertibles vertes en Europe pour un montant de 170 millions d'euros, renforçant ainsi son engagement en faveur d'une finance durable. Le produit de l'émission de cette OCEANE Verte a été affecté au financement ou au refinancement de projets de production d'énergie renouvelable (énergie solaire photovoltaïque et éolienne) ou de stockage d'énergie conformément aux exigences de la taxonomie de l'Union Européenne et au document cadre (*Green Bond Framework*) disponible sur le site Internet de Neoen. Vigeo Eiris a établi une opinion de tiers indépendant (« *Second Party Opinion* ») sur le document cadre (*Green Bond Framework*) de Neoen et a confirmé que celui-ci était bien en ligne avec les Green Bond Principles 2018, ainsi qu'avec les standards d'obligations vertes (*Green Bond Standards*) de l'Union Européenne.

En septembre 2018, le Groupe a initié une démarche de *corporate rating* auprès de Vigeo Eiris sur une base volontaire. Il en a résulté en mars 2021 une note de 64/100 (contre 57/100 en avril 2020) plaçant le Groupe à la 10ème place sur 63 entreprises du secteur et dans les 80 premières entreprises du classement mondial sur près de 5000 entreprises évaluées. Si on considère uniquement les critères du crédit syndiqué, Neoen obtient une note de Vigeo Eiris de 67/100 (contre 61/100 en 2020) ce qui place l'entreprise à la 8ème place des sociétés de son secteur.

D'autres organismes ont distingué les actions du Groupe. En mars 2019, le Groupe s'est vu spontanément décerner par le prestigieux *Climate Bonds Standard Board* la certification *Green Loan* du financement pour son projet photovoltaïque mis en œuvre au Mexique, à El Llano.

## 5.2 PRINCIPAUX RISQUES EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

### 5.2.1 PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE

La cartographie des risques du Groupe a servi de référence pour l'identification des principaux risques extra-financiers dont les thématiques relèvent de la DPEF. Actualisée au second semestre 2020, elle présente et classe les risques en fonction de leur impact potentiel et de leur probabilité d'occurrence. Certains de ces risques sont spécifiques aux questions de développement durable. Les risques extra-financiers de Neoen sont gérés selon la même méthodologie que les risques opérationnels liés à son activité, tels que les risques de nature juridique ou les risques financiers.

La cartographie des risques et l'analyse associée ont été présentées au Comité d'audit le 15 décembre 2020, qui en a validé les résultats.

Neoen a identifié, parmi l'ensemble des risques Groupe validés, les principaux risques en matière sociale, environnementale, sociétale, d'éthique et de droits de l'homme (se reporter à la section 3.1 « principaux facteurs de risques auxquels le Groupe est exposé »).

### 5.2.2 PRINCIPAUX RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Pour l'année 2020, Neoen a identifié dans le cadre de son analyse des risques plusieurs risques principaux détaillés dans le tableau ci-dessous. Ce dernier met en relation les risques et opportunités avec les enjeux identifiés par le Groupe et les indicateurs de pilotage retenus. Les politiques, dispositifs et actions mis en œuvre sont détaillés dans le chapitre 3 du présent document. Le contexte sanitaire lié à l'épidémie de COVID-19 fait l'objet de focus spécifique au sein de ces paragraphes détaillant les moyens et dispositifs mis en œuvre pour chacun des risques et enjeux concernés.

La contribution de Neoen à la transition énergétique dans le cadre de la lutte contre le changement climatique représente une opportunité de développement compte tenu de son activité de producteur d'énergie 100% renouvelable. Pour autant, Neoen reste vigilant quant à l'empreinte environnementale de ses projets et actifs.

Enjeux	Risques/ Opportunités	Politiques, procédures de diligence raisonnable	Indicateurs de pilotage	Résultats 2019	Résultats 2020
Changement climatique	Opportunité : Contribution à la transition énergétique	§.5.6 Une politique proactive en matière environnementale	Tonnes de CO2 équivalent évitées grâce à la production	1 299 723 tonnes de CO2	1 994 589 tonnes de CO2 <sup>(1)</sup>
Santé et sécurité	Risques liés à la santé et sécurité des employés et des sous-traitants	§.5.3 La santé et la sécurité au cœur des préoccupations du Groupe	Nombre d'accidents du travail parmi les salariés Neoen (avec et sans arrêt)	1	3
Développement et acceptabilité locale de nos projets	Risques liés à l'opposition à l'implantation d'une installation par les populations locales	§.5.4 Un dialogue de qualité engagé avec les communautés	% de projets rentrés en opération en 2020 ayant fait l'objet d'une concertation	58%	85%
Ethique	Risque auprès de fournisseurs et sous-traitants dont les pratiques ne respectent pas les droits humains (travail des enfants, travail forcé, santé et sécurité, etc.), ce qui peut entraîner une violation des droits humains et nuire à la réputation de l'entreprise	§. 5.5.1 Une chaîne d'approvisionnement responsable pour une meilleure gestion des risques		- <sup>(2)</sup>	-

Enjeux	Risques/ Opportunités	Politiques, procédures de diligence raisonnable	Indicateurs de pilotage	Résultats 2019	Résultats 2020
	Risque de corruption dans le cadre de l'expansion du Groupe sur des marchés émergents	§. 5.5.2 Intégrité et éthique des affaires §. 3.1.2 Risques liés à l'activité et à la stratégie du Groupe	Part des collaborateurs formés à la formation anti-corruption et compliance (cible de 90% en 2024) Part des collaborateurs formés dans la population considérée à risques	- -	58% 39%
Développement et rétention du personnel	Risques liés à la capacité de rétention des cadres et employés clés	§. 5.7.1 Gestion des talents	Part de collaborateurs ayant reçu au moins une formation dans l'année <i>Dont France</i> Taux d'attrition des effectifs permanents	- 74% 18,6%	79,8% 100% 16,1%

(1) Changement de méthode en 2020 (se reporter au paragraphe 5.6.1 « s'engager pour le climat »).

(2) En 2020, Neoen a renforcé son dispositif par notamment l'identification de fournisseurs à risque. Le Groupe réfléchit à la mise en place d'indicateurs permettant la mise en œuvre d'un suivi des fournisseurs à risque.

L'ensemble des risques présentés font l'objet d'une description détaillée au chapitre 3 du présent document.

Concernant les conséquences environnementales de l'activité de Neoen, l'empreinte environnementale des activités du Groupe est maîtrisée et n'est pas considérée à ce jour comme un risque majeur. La transition énergétique représente une opportunité de développement pour le Groupe compte tenu de l'importante contribution de Neoen à la réduction des émissions de gaz à effet de serre par la production d'énergie 100 % renouvelable.

Concernant la lutte contre l'évasion fiscale, Neoen a retenu des règles fiscales applicables à l'ensemble des pays et tient compte des règles d'éthique du Groupe. En tant que groupe international, Neoen s'acquiesce des impôts, taxes, et droits, qui peuvent être significatifs dans ses pays d'implantation. Le Groupe applique avec rigueur les règles fiscales et veille à être en conformité avec la réglementation locale, les traités internationaux et les directives des organisations internationales. Le Groupe ne dispose d'implantations à l'étranger que dans l'objectif de développer ses activités ou de répondre à des besoins opérationnels.

Compte tenu de l'activité du Groupe, Neoen n'a pas détaillé les thématiques suivantes, car considérées comme non matérielles dans le cadre de son activité :

- la lutte contre le gaspillage alimentaire ;
- la lutte contre la précarité alimentaire ;
- le respect du bien-être animal ;
- une alimentation responsable, équitable et durable.

## 5.3 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS DU GROUPE

### 5.3.1 DÉVELOPPER UNE CULTURE DE LA SÉCURITÉ AU SEIN DU GROUPE

Le Groupe exerce des activités pouvant exposer ses salariés et ses sous-traitants à des risques relatifs à leur santé et à leur sécurité dans l'ensemble de ses implantations, d'abord sur ses chantiers et ses unités de production, mais également dans ses bureaux, et en particulier dans les pays ou les zones à risques (Mexique, Mozambique et Salvador, par exemple). En effet, les activités de construction, d'exploitation et de maintenance d'infrastructures de production d'électricité exposent à la survenance d'événements pouvant porter atteinte à la sécurité et/ou à la santé des individus : risques techniques, liés à l'utilisation de machines, à l'environnement sous tension électrique, à la circulation notamment dans des zones à risques, etc.

Le Groupe a à cœur de veiller, dans toute sa chaîne de valeur, au respect par lui-même, ainsi que par les personnes dont il répond, des principes environnementaux et sociaux qu'il s'est fixé ou auxquels il est astreint.

Ainsi, depuis l'été 2018, le Groupe a défini des exigences fortes en matière d'hygiène, sécurité et environnement (HSE). La démarche HSE prônée par Neoen a pour objectif de limiter les atteintes aux personnes, aux biens et à l'environnement sur le lieu de travail, notamment sur les chantiers du Groupe mais aussi durant les phases de développement et d'opération de ses installations. Ces objectifs sont définis au sein du Cahier des charges HSE établi par le Groupe, comme suit :

- éviter toute blessure sérieuse du personnel ;
- améliorer les conditions et réduire les risques de chaque poste de travail ;
- promouvoir la remontée proactive d'informations sur les presque-accidents et les situations dangereuses ;
- promouvoir la culture HSE du Groupe (visites de site, quart d'heure sécurité, audits, formations...).

Le Groupe a créé un Comité HSE incluant les membres de son Comité exécutif. Il se réunit chaque trimestre, avec pour responsabilité d'assurer le contrôle de la performance du Groupe en matière de politique HSE et le suivi d'indicateurs relatifs aux objectifs précités. En complément, deux indicateurs de pilotage concernant la dimension HSE vont être intégrés au tableau de bord de reporting et présentés mensuellement au Comité Exécutif. Le recrutement d'un Responsable HSE est en cours. Ce dernier aura la charge de développer et garantir une approche HSE harmonisée sur l'ensemble des sites du Groupe.

Neoen veille également à prévenir les risques sanitaires encourus par ses collaborateurs, notamment en déplacement ou en activité à l'étranger.

Ainsi, les salariés bénéficient d'une assistance par le biais d'International SOS dans le cadre de leurs déplacements à l'étranger (prise en charge médicale, rapatriement). En particulier, dans le cadre des déplacements dans des territoires considérés comme étant à risque pour la sécurité des individus ou présentant des risques sanitaires particuliers, tout collaborateur reçoit, en amont de son déplacement, une fiche présentant les risques associés au territoire et des recommandations médicales et sécuritaires relatives au pays. Sur place, un document rappelant les risques et les consignes afférentes lui est remis par l'équipe locale lors de son premier déplacement. En fonction du niveau de risque, des dispositifs spécifiques sont déployés pour assurer la sécurité des collaborateurs durant leur séjour. Par ailleurs, le Groupe prend en charge les frais médicaux liés à ces déplacements, conformément aux règles en vigueur.

Dans le contexte de la crise sanitaire, le Groupe a privilégié le télétravail de ses équipes. Les déplacements des équipes ont été fortement limités durant l'année 2020. Des protocoles sanitaires ont été déployés dans tous les pays avec un focus particulier sur le retour physique au bureau.

### 5.3.2 IMPLIQUER ET ACCOMPAGNER LES SOUS-TRAITANTS DANS LE RESPECT DES ENGAGEMENTS HSE LORS DES PHASES DE CONSTRUCTION ET D'EXPLOITATION

Le Groupe fait intervenir des sous-traitants dans la mise en œuvre de ses activités de construction, d'exploitation et de maintenance de ses centrales de production d'électricité. Les enjeux HSE sont pris en compte en amont de la contractualisation, la sélection des sous-traitants dépendant notamment de leur capacité effective à délivrer un matériel et un service de qualité conformes aux valeurs du Groupe (se reporter au paragraphe 5.1.1 du présent document).

Au stade de la contractualisation, le Groupe adresse à tout contractant Ingénierie, Approvisionnement et Construction (*Engineering Procurement and Construction* ou EPC) un plan présentant les lignes directrices à mettre en œuvre en matière d'HSE, réalisé par son service construction (*Health, Safety and Environment Management Plan* ou HSEMP). Les lignes directrices HSE sont établies conformément à la réglementation en vigueur en France ou en Australie, où le Groupe estime que la réglementation locale est suffisamment contraignante, et vont au-delà des réglementations locales dans les autres pays, notamment les pays émergents. Pour ces derniers, le Groupe se réfère notamment aux *guidelines* de l'*International Finance Corporation* (IFC).

Les lignes directrices HSE sont également systématiquement annexées aux contrats EPC et O&M (*Operations & Maintenance*) et s'appliquent à l'ensemble des contractants du Groupe, ainsi qu'à leurs sous-traitants.

Pendant la phase de construction, le chef de projet Neoen a la responsabilité de garantir le respect de la mise en œuvre des préconisations HSE par les équipes sous la responsabilité du contractant. En plus du responsable du suivi de la construction, des organismes tiers sont mandatés par Neoen afin de valider la bonne application des mesures sociales et environnementales incluant les règles HSE et plus généralement du respect sur site des règles fondamentales prônées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), et la Convention Européenne des Droits de l'Homme pour les pays en développement. Ils ont ainsi la charge d'assurer le contrôle de la documentation et de la mise en œuvre opérationnelle de ces mesures. Si des écarts sont notés entre les dispositions écrites et leur mise en œuvre, les contrôles peuvent être renforcés et les travaux suspendus en dernier recours afin de limiter les risques HSE.

En France, par exemple, ces contrôles sont confiés à des entités tierces (Apave, Socotec, Bureau Veritas, etc.), qui endossent le rôle de coordinateur en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS) et établissent un plan général de coordination (PCG) fixant les consignes de sécurité et de santé à respecter sur les chantiers du Groupe. Dans les autres pays, le contrôle est également réalisé par des organismes tiers dédiés et à la réputation établie, qui établissent des rapports de suivi mensuels. L'organisme tiers HSE peut alerter le chef de projet ou la société mère à tout moment s'il constate le non-respect d'un engagement.

Concernant plus spécifiquement la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19, le Groupe s'est assuré que l'ensemble de ses prestataires disposait d'un plan de continuité d'activité adéquate permettant d'assurer la protection des équipes intervenants sur les chantiers ou dans le cadre de l'exploitation et la maintenance des centrales. Le plan de prévention de chacune des centrales en exploitation ainsi que le plan de sécurité des chantiers ont été complétés avec des mesures permettant de lutter contre la pandémie. Certains chantiers ont dû être temporairement interrompus compte tenu des confinements mis en place par les autorités locales notamment en France, au Mozambique ou encore en Argentine. Dans les pays où les chantiers se sont poursuivis ou dans le cadre de la reprise d'activité sur les chantiers interrompus, l'organisation a été revue pour renforcer la protection des équipes et éviter le développement de clusters (rotation des équipes, procédure de tests, prise de température, etc.).

L'exploitation des centrales, dirigée par une équipe restreinte pouvant appliquer les gestes barrières, a pu être maintenue avec un renforcement des protocoles sanitaires notamment concernant l'accès aux sites. La plupart des opérations de maintenance mobilisant des équipes réduites (une ou deux personnes sur site) ont également été maintenues. Certaines opérations ont cependant été décalées du fait d'un retard dans la chaîne d'approvisionnement.

### 5.3.3 ASSURER LA REMONTÉE DES RISQUES POUR UN SUIVI RÉGULIER

Le *reporting* HSE du Groupe est réalisé sur une base mensuelle. Il porte à la fois sur :

- les accidents du travail des salariés du Groupe et de ses sous-traitants durant la durée d'exécution du contrat de prestation ;
- la poursuite de la correcte application des mesures préconisées par l'étude d'impact environnemental ;
- la mise en œuvre des règles applicables à l'installation.

L'ensemble des systèmes de management HSE du Groupe sont établis en utilisant les lignes directrices des normes OHSAS 18001 et ISO 14001.

Les indicateurs de suivi concernent à la fois les équipes de Neoen mais aussi l'ensemble des effectifs des contractants travaillant sur les sites du Groupe, avec une attention toute particulière portée à la phase de construction qui présente le niveau de risque le plus élevé. Les indicateurs suivis au niveau des projets et des actifs sont consolidés trimestriellement dans le cadre de la revue HSE, qui porte ainsi sur l'ensemble du périmètre d'activité du Groupe.

A ce titre, le Groupe suit la survenance d'accidents du travail auprès des salariés qui disposent d'un contrat de travail avec Neoen. En 2020, Neoen n'a déploré qu'un accident avec arrêt et deux accidents sans arrêt, correspondant à des accidents de trajet.

## 5.4 UN DIALOGUE DE QUALITÉ ENGAGÉ AVEC LES COMMUNAUTÉS

### 5.4.1 UNE DÉMARCHE TRANSPARENTE ET CONCENTRÉE AUPRÈS DES ÉLUS LOCAUX ET DES POPULATIONS

Neoen est engagé dans une démarche concertée avec les acteurs locaux qui va au-delà de la réponse aux seules obligations réglementaires. En effet, l'implantation de chaque installation est décidée en **concertation** avec les autorités et communautés locales, en France comme à l'étranger. Les projets d'installation de centrale électrique sont soumis à des obligations réglementaires, qui visent l'obtention de permis de construire pour les projets photovoltaïques et d'autorisation d'exploiter pour les projets éoliens, mais aussi la mise en œuvre d'actions de concertation publique garantissant la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux. En France par exemple, dans le cadre de projets éoliens, la demande d'autorisation est soumise à enquête publique et à concertation en Commission Départementale Nature Paysages Sites (CDNPS), qui réunit représentants des services de l'Etat, élus locaux, représentants d'associations environnementales et compétentes en matière de projets éoliens. Ces actions sont menées sous la responsabilité d'un collaborateur de Neoen (responsable concertation).

Au-delà de ces dispositions réglementaires, et pour tout projet d'implantation, Neoen s'engage à mener des échanges préalables avec les élus locaux pour assurer la compatibilité du projet avec les orientations des territoires. Ainsi, dès les prémices de tout projet éolien et photovoltaïque à enjeu particulier, le Groupe mène des actions d'information et de communication à destination des riverains afin de présenter le projet, ses enjeux, et d'en faciliter la compréhension, via des courriers, des affichages, des réunions publiques, etc. Des réunions publiques sont également organisées, permettant aux équipes de Neoen de présenter les travaux envisagés, les intégrations paysagères du projet, les conclusions de l'étude d'impact social (dans les pays émergents) et environnemental dudit projet, les mesures d'accompagnement prévues, et plus généralement de s'inscrire effectivement dans une démarche de concertation auprès des populations locales pour proposer des solutions satisfaisantes pour le plus grand nombre. Neoen réalise également des actions de porte-à-porte auprès des populations locales, comme par exemple pour le projet « Moulin à vent sur les Beaunes » (novembre 2019). Cette approche apparaît comme une solution efficace pour informer les riverains, répondre à leurs questions et mieux connaître leurs attentes et préoccupations.



A l'international, hors Europe, les actions de concertation sont systématiquement mises en œuvre auprès des communautés. Le pilotage de ces actions est réalisé par le chef de projet durant la phase de développement. La relation est prise en charge par un « *Community Liaison Officer (CLO)* » désigné par l'EPC durant la phase de construction. En Australie, un collaborateur de Neoen, le *Senior Community Relations Manager*, a la charge de coordonner toutes les actions au sein du pays. Ces dernières peuvent prendre différentes formes comme des réunions publiques, du porte-à-porte ou encore l'ouverture d'un bureau d'information, traduisant la volonté du Groupe d'aller à la rencontre des communautés. De même, dans certains pays, un site internet dédié au projet est mis en ligne dès les prémices de son développement afin que chacun puisse avoir accès à l'ensemble des informations disponibles sur le projet et, au besoin, contacter l'équipe en charge du développement du projet.

En 2020, la pandémie a fortement perturbé le processus de consultation notamment durant les phases de confinement. En France par exemple, il n'y a pas eu d'enquête publique durant cette période.

En 2020, sur les 13 projets entrés en opération dans le monde, 11 (soit près de 85 %) ont été concernés par des actions de concertation. Les 2 autres projets portaient sur des extensions et ont fait l'objet d'une information soit en mairie soit sur le site internet du projet.

Des mesures compensatoires peuvent aussi être mises en œuvre à l'issue de cette phase de concertation. Ces dernières peuvent être d'ordre environnemental, paysager ou encore financier, avec la contribution à des initiatives locales (compensation paysagère, récréation d'écosystème, plantation d'arbres...). Neoen va régulièrement au-delà des exigences réglementaires ou de celles de ses prêteurs, en s'impliquant dans les projets de manière durable.

#### 5.4.2 DES ACTIONS CONDUITES EN FAVEUR DES COMMUNAUTÉS POUR SOUTENIR LEUR DÉVELOPPEMENT

L'activité de production d'électricité de Neoen participe à la fourniture d'une énergie propre et durable. Elle permet, en outre, aux populations locales de bénéficier des retombées économiques positives des installations telles que la création d'emplois directs ou indirects (pendant la construction ou l'exploitation de la centrale), le paiement des taxes locales, la génération de revenus issus de la location du foncier... Par ailleurs, engagé dans une démarche de soutien au développement des territoires sur lesquels il s'implante, le Groupe participe à la réalisation de projets porteurs de sens au bénéfice des communautés. Ainsi, pour un grand nombre des projets menés à l'international et en France, le Groupe dédie annuellement un budget visant à financer des actions en faveur des communautés locales.

Ce dispositif a par exemple été déployé dans le cadre de la centrale photovoltaïque de Bangweulu en Zambie. Un diagnostic « *Baseline and Needs Report* » a été réalisé en 2018, préalablement au lancement de la démarche, afin de cibler les actions prioritaires permettant de répondre aux principaux besoins des communautés locales. Ce rapport a permis d'alimenter un *Community Development Plan (CDP)* qui a identifié l'agriculture comme un des sujets à adresser en priorité. Les actions menées en 2020 ont donc porté sur le partage et l'accompagnement dans le déploiement de bonnes pratiques agricoles et économiques, permettant à la fois d'augmenter le rendement des terres tout en respectant l'environnement ou encore facilitant l'accès à de nouveaux marchés. Cette initiative concerne aujourd'hui environ 330 foyers. Cette démarche va être déployée également au Mozambique dans le cadre du projet de centrale photovoltaïque de Metoro. Un CDP préliminaire a d'ores et déjà été établi.

Au Salvador, 3 % des revenus générés par les centrales photovoltaïques de Providencia et de Capella sont reversés à des projets de développement social, en coordination avec le Fonds d'Investissement Social pour le Développement Local pour Providencia, fonds qui développe des projets locaux tels que des routes, l'approvisionnement en eau et en électricité ou la réfection d'écoles, et en coordination avec la fondation salvadorienne FUSAL pour Capella.

En Australie, le Groupe a déployé différents outils qui sont mis à disposition des chefs de projets, pour les aider à définir, structurer et piloter les modalités de la relation avec les parties prenantes tout au long de la vie des projets (développement / construction / exploitation). Le document principal est le « *Community Development Plan* » auquel peuvent s'adjoindre le « *Indigenous Participation Plan* » (IPP) notamment si le projet concerne des populations indigènes et le « *Local Participation Plan* » (LPP), s'il y a des objectifs de participation ou de développement locaux. Ces différents plans détaillent plus spécifiquement les objectifs et les indicateurs définis conjointement ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre. Ces outils ont par exemple été utilisés dans le cadre du projet éolien Kaban.

## 5.5 DES PRATIQUES ÉTHIQUES ET RESPONSABLES SUR L'ENSEMBLE DE LA CHAÎNE DE VALEUR

### 5.5.1 UNE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE POUR UNE MEILLEURE GESTION DES RISQUES

Le Groupe s'attache à retenir des fournisseurs ou contractants responsables et respectueux des normes les plus exigeantes et assure ensuite un contrôle du respect de ces règles, notamment à travers leur intégration dans les contrats EPC. Soucieux d'engager une relation pérenne, le Groupe travaille avec des fournisseurs de composants majeurs ou critiques qui sont tous de premier rang « Tier 1 ».

Neoen choisit ainsi, selon des processus normés, des fournisseurs de panneaux solaires, turbines éoliennes et autres composants du système (composants BOS et BOP) dont les produits proviennent en grande majorité d'usines certifiées ISO 9001 et ISO 14001 localisées en Asie et en Europe. C'est le cas des modules photovoltaïques et des génératrices éoliennes installés par le Groupe au cours de l'exercice 2020 qui proviennent tous de fournisseurs certifiés ISO 9001 et ISO 14001. Concernant les centrales de stockage, équipées d'unités de stockage par batterie lithium-ion, le Groupe est particulièrement vigilant sur le choix des fournisseurs. En l'occurrence, les centrales de stockage existantes de Neoen ont été équipées de cellules lithium-ion fabriquées exclusivement par les entreprises Samsung SDI ou LG Chem qui ont été évalués par Amnesty international en novembre 2017 sur le risque d'atteintes aux droits humains. Ils se positionnent parmi les fabricants de batterie ayant démontré une des meilleures performances. Au-delà de l'attention portée à la performance des fournisseurs en matière de devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement, Neoen a prévu d'installer sur des futurs projets une nouvelle génération de batterie lithium-ion dans lesquelles les métaux Nickel, Cobalt et Manganèse sont remplacés par du fer et du phosphate (technologie LFP), métaux beaucoup plus répandus et qui présentent moins de problématiques sociales et environnementales.

Par ailleurs, le Groupe réalise un audit 360° et une visite d'usine de ses fournisseurs de composants majeurs (module, turbine, tracker, onduleur) avant d'initier une relation d'affaires. L'audit 360° s'appuie sur un questionnaire adressant notamment les thématiques relatives aux conditions de travail et à la santé-sécurité. Les visites de site intègrent une revue de points relatifs à la santé, la sécurité, l'environnement et la qualité. Par la suite, le Groupe s'attache à réitérer les visites de site en ciblant en priorité les fournisseurs dont les produits évoluent. Certains fournisseurs, considérés comme étant plus à risque, peuvent faire l'objet d'une visite annuelle. En cas de manquement majeur identifié lors d'un audit mené soit par le Groupe soit par un auditeur indépendant, Neoen se rapproche systématiquement du fournisseur et peut être amené à l'exclure en fonction de la gravité du manquement observé. Dans les pays émergents, une attention particulière est portée sur la lutte contre la corruption : tout contractant dont le chiffre d'affaires dépasse le seuil des 75 000 dollars américains

doit produire un *Compliant Policy* avant d'entamer toute activité au bénéfice du Groupe.

Les conclusions des études sociales (dans les pays émergents) et environnementales sont partagées avec les contractants EPC au stade de leur sélection. Les contractants EPC sont tenus de mettre en œuvre les plans d'actions sociales (dans les pays émergents) et environnementales. Ils doivent en outre s'engager à faire appel, autant que de possible, à des sous-traitants locaux et à une main-d'œuvre locale, tout particulièrement :

- dans le domaine solaire, pour les activités de terrassement, d'aménagement du site et de pose des structures ;
- dans le domaine éolien, pour les activités non-techniques, réalisation des fondations, du câblage et des connexions.

Dans certains cas, comme en Zambie, au Mozambique ou en Jamaïque, ces plans d'actions peuvent se décliner en plans d'actions spécifiques au profit des communautés (*Community Engagement and Development Plan*) et le travail sur site doit être encadré par un contrat dédié (*Site Labour Agreement*).

Une fois que l'installation est entrée en opération, le suivi des principes HSE est délégué au prestataire qui assure la maintenance de l'installation (prestataire O&M). Il est, la plupart du temps, le contractant EPC ou le fournisseur d'éoliennes, en coordination avec le gestionnaire d'actifs (*asset manager*) du Groupe.

Le Groupe est en cours de définition des indicateurs de performance permettant de s'assurer de l'efficacité des dispositifs mis en œuvre pour répondre au risque de non-respect des droits humains par ses fournisseurs et sous-traitants.

### 5.5.2 INTÉGRITÉ ET ÉTHIQUE DES AFFAIRES

L'éthique et l'intégrité, fondement du fonctionnement du Groupe, s'appliquent à tous les collaborateurs, dans toutes les activités et dans tous les pays où le Groupe est présent. De fait, aucun cas de corruption n'a été détecté et ce depuis la création de la Société en 2008.

Conscient des risques de corruption potentiels liés à certaines implantations du Groupe, Neoen s'est doté d'une charte éthique et d'un code de conduite anti-corruption permettant de prévenir ces risques. La charte éthique du Groupe, disponible en français, anglais et espagnol, traduit les engagements du Groupe en matière d'intégrité et de respect des lois et réglementations locales. Plus particulièrement, des règles de conduite sont prévues dans le code de conduite anti-corruption afin de lutter contre les risques de corruption de toute forme.

La charte éthique et le code de conduite anti-corruption sont remis à tout nouveau collaborateur et sont signés systématiquement chaque année par l'ensemble des salariés du Groupe dans le cadre des entretiens annuels. Dans le cadre du crédit syndiqué conclu en 2020, Neoen a pris des engagements sur deux indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dont la prévention de la corruption. Sur ce

dernier point, le Groupe suit le pourcentage de salariés ayant suivi une formation sur la lutte contre la corruption avec pour cible la formation de 90% des salariés en 2024. En 2020, Neoen a atteint le jalon de 50% des collaborateurs formés, avec 58% des salariés ayant suivi une formation en e-learning et 39,4% des salariés exposés ayant suivi une formation en présentiel.

Par ailleurs, le Groupe a mis en place un système externalisé de remontée des alertes par les collaborateurs, auprès d'un

avocat. Ce dispositif a pour objectif de permettre le recueil des signalements relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires à la charte. Aucune alerte n'a été remontée en 2020.

Le Groupe déploie également un dispositif de contrôle interne associé à des audits externes des procédures. Ce dispositif est décrit au paragraphe 3.2.2.3 « dispositif de contrôle interne » du présent document.

## 5.6 UNE POLITIQUE PROACTIVE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

### 5.6.1 S'ENGAGER POUR LE CLIMAT

Le changement climatique est, pour Neoen, tant un facteur de risque qu'une opportunité pour le développement de son activité. En effet, le changement climatique favorise l'émergence de politiques nationales en faveur des énergies renouvelables ; or, les activités du Groupe contribuent à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, ce qui est souvent un objectif politique annoncé. Cependant, les activités de Neoen sont susceptibles d'être affectées significativement par les éventuels effets physiques générés par le changement climatique, comme décrit au paragraphe 3.1.5 du présent document.

En tant qu'acteur responsable dans le domaine des énergies renouvelables, Neoen participe donc activement, par la nature même de son activité, aux enjeux mondiaux en matière de lutte contre l'émission de gaz à effet de serre et le changement climatique. Ainsi, au cours des exercices clos le 31 décembre 2019 et le 31 décembre 2020, le Groupe a évité l'émission, respectivement, de 1 299 723 et 1 994 589 tonnes de CO2 (+ 53 %), selon ses propres calculs, qui résultent de l'application stricte de la méthodologie dédiée proposée par la Banque européenne d'investissement (BEI). La méthodologie de calcul a évolué en 2020 conformément aux recommandations de la BEI qui préconise d'utiliser un facteur d'émission propre à chaque pays en source cumulée ou « *combined margin* » pour la production d'électricité. Les facteurs appliqués par pays ont sensiblement baissé du fait de la méthode employée en 2020. A l'inverse, la production d'électricité a augmenté avec notamment l'entrée du Mexique en opération.

### 5.6.2 LIMITER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Dans le cadre de ses activités, Neoen est principalement confronté aux enjeux liés à l'utilisation des sols et la protection de la biodiversité. Conformément à sa charte, le Groupe s'engage à exercer son activité en évitant ou limitant, dans la mesure du possible, les atteintes à l'environnement autres que les atteintes visuelles inhérentes à l'activité concernée.

Ainsi, dès les premières étapes de la construction des projets, les centrales du Groupe intègrent des mesures de réduction d'impact identifiées grâce aux études d'impact environnemental conduites durant la phase de développement.

Par ailleurs, en phase de construction puis d'opération de ses centrales, le Groupe est soucieux de la bonne gestion des déchets générés sur l'ensemble de ses sites, bien que l'activité de Neoen ne génère pas de déchets significatifs ni dangereux. Ainsi, les sous-traitants ont pour obligation de traiter les déchets en accord avec les réglementations locales.

Enfin, en ce qui concerne la fin de vie des centrales, le Groupe se conforme à l'ensemble des obligations qui lui sont applicables, notamment en matière de respect des normes et constitution des provisions et garanties pour le démantèlement de ses installations à la fin de leur opération. Le Groupe n'a pas encore démantelé d'installation compte tenu de la jeunesse de son parc.

Le Groupe poursuit son effort de limitation des impacts, notamment en mobilisant les filières de recyclage existantes pour l'ensemble des matériaux recyclables et en s'engageant à assurer, lors de la fin de vie des centrales, un démontage des installations propice à la restauration et à la valorisation des milieux. Neoen s'attache à favoriser le recyclage des panneaux photovoltaïques (taux de recyclage de l'ordre de 95%), turbines et autres composantes, en demandant à ses fournisseurs de panneaux solaires d'adhérer à PV Cycle, organisation qui gère un système opérationnel de collecte et de recyclage pour les panneaux photovoltaïques en fin de vie dans toute l'Europe. Concernant les éoliennes, les parties métalliques comme le mât et le rotor se recyclent dans les filières existantes. Le béton armé des fondations peut aussi être valorisé : trié, concassé et déferallé. Il peut être réutilisé sous la forme de granulats dans le secteur de la construction (notamment pour les routes). Enfin, les pales en fibre de verre ou résine, qui représentent moins de 2% du poids de l'éolienne, vont être brûlées et valorisées (récupération de chaleur). Concernant les centrales de stockage, les batteries lithium-ion utilisées par Neoen sont recyclables selon 2 procédés : le procédé pyrométallurgie (taux de recyclage de 50%) qui est le plus répandu actuellement et le procédé hydrométallurgie (taux de recyclage > 80%) développé pour les batteries lithium-ion et dont les premières unités industrielles sont en opération depuis 2019. Il convient de noter que le Groupe a pu évaluer le coût complet des différentes solutions de recyclage et a pu intégrer ce coût dans le processus de décision d'investissement.

### 5.6.3 PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ

Le Groupe porte une attention particulière au respect des écosystèmes et des conditions de vie des espèces présentes sur les territoires d'implantation de ses projets tout au long du cycle de vie de ses installations. A ce titre, l'ensemble des équipes de développement, construction et exploitation du Groupe sont sensibilisées à la protection de l'environnement et au respect de la biodiversité.

Tout territoire d'implantation est rigoureusement sélectionné, à la lumière d'éléments cartographiques et analyses terrain visant à identifier les impacts éventuels sur la faune, la flore, les sites patrimoniaux et archéologiques, les réseaux de télécommunication et de transport, etc. Ainsi, tout projet d'implantation est établi sur la base d'un diagnostic territorial qui permet d'éviter, de réduire ou de compenser les pressions exercées sur le milieu.

Des études d'impact, social au sein des pays émergents, et environnemental dans tous les pays, sont réalisées par des cabinets d'études spécialisés et indépendants. Elles donnent lieu à des travaux qui soulignent les éventuelles contraintes au regard de la réglementation en vigueur, environnementale notamment : réalisation d'études botaniques, avifaunes, acoustiques, établissement de relevés faune, flore et milieux naturels sur une période de douze mois afin d'identifier les potentiels impacts au regard des zones humides et de la qualité de l'eau, de la faune et de leur habitat, etc. Tout projet doit en outre répondre aux obligations en matière d'intégration paysagère et patrimoniale, de proximité avec les réseaux de télécommunication, de limitation des risques incendies, etc. L'étude d'impact permet d'établir les mesures compensatoires et d'accompagnement qui seront mises en œuvre durant les phases de construction et d'exploitation.

Plusieurs engagements environnementaux et en faveur de la biodiversité sont ainsi pris de façon formelle par le Groupe. Parmi eux figurent :

- des phases de construction limitées afin de réduire les nuisances durant la période de reproduction des espèces environnantes ;
- la construction de réseaux de drainage des eaux concomitamment à la construction de l'installation ;
- le perçage de trouées au niveau des haies pour faciliter la mobilité des espèces animales autochtones ;
- le suivi d'indicateurs d'évolution des espèces animales sur site ;
- le défrichage des terres afin de lutter contre la propagation des incendies et faciliter la circulation des véhicules de pompiers ;
- la préservation du patrimoine historique présent sur place ;
- la limitation des nuisances sonores, notamment en matière d'éoliennes.

A titre d'exemple, le Groupe a mis en œuvre des mesures compensatoires et d'accompagnement, qui apportent une contrepartie aux effets induits par les installations et contribuent à améliorer la qualité environnementale des milieux. Ces mesures sont de diverses natures. Elles peuvent concerner la plantation d'arbres comme au Portugal autour de la centrale de Seixal ou en Australie autour de la centrale solaire de Numurkah ou encore au Salvador, où plus de 7 000 arbres ont été plantés, conformément au Plan de gestion environnementale (*Environmental Management Plan*) convenu dans le permis environnemental. La préservation des espèces est également un axe important comme c'est notamment le cas en Australie (préservation des lézards) ou en Jamaïque (préservation du crocodile de Jamaïque). En Zambie, afin d'éviter la propagation des feux, un périmètre de 3 mètres a été établi autour de la clôture d'enceinte de la centrale dans lequel la végétation est ôtée et des tracteurs avec des tanks remplis d'eau stationnent en permanence à l'entrée de la centrale, permettant une grande réactivité en cas d'incendie. En Australie, compte-tenu de l'importance du sujet, les services de lutte contre les incendies sont consultés pendant les phases de développement, de conception et de construction des projets. Ils émettent des recommandations en matière de conception et d'équipement, qui sont incluses dans le design des centrales. Une visite a également lieu avec les services des pompiers lors de la phase de mise en service afin d'évaluer les risques et le site en particulier. En phase d'exploitation, des plans de gestion des incendies (« *Fire Management Plan* ») spécifiques au site sont définis avec le contractant O&M du site, pour envisager à la fois les mesures préventives et réactives à prendre concernant les feux de brousse, avec un focus particulier sur le contrôle de la végétation.

Neoen s'attache également à déployer une démarche « agrisolaire ». Grâce à un accord signé avec la FNO (Fédération Nationale Ovine), le Groupe donne une priorité à l'entretien de la végétation par pâturage ovin sur ses centrales solaires, entretien qui est soumis à des règles strictes (pas d'utilisation de pesticides). Cette initiative a été déployée plusieurs fois en France (environ 260 ha sont pâturés sur 17 centrales de Neoen) et en Australie. Mais sur la commune de Bioule dans le Tarn-et-Garonne (France), Neoen a conçu un projet proposant une synergie entre production solaire et production agricole ovine. Le parc de Bioule sera mis en service en 2021 et permettra le renforcement d'une activité agricole préexistante, en intégrant le parc solaire dans l'activité agricole qui va perdurer (pâturage ovine). Ce dispositif avait déjà été testé dans la ferme solaire de Parkes en Australie en 2017 (essai de 3 semaines sur 15 hectares) puis plus largement en 2019 en Australie dans cinq fermes solaires en exploitation dans l'Etat de Nouvelle-Galles du Sud et dans l'Etat de Victoria. Un agronome indépendant a évalué l'impact de cette pratique sur l'écosystème afin de formuler des recommandations sur la façon d'intégrer le pâturage à chaque étape du cycle de vie de la ferme solaire. Le potentiel de productivité du pâturage reste intact.

La bonne application des mesures compensatoires et d'accompagnement fait l'objet d'un suivi attentif par un cabinet écologue, et ce durant la construction et la plus grande partie du cycle de vie de la centrale. Il peut faire également l'objet de contrôles par l'administration.

## 5.7 ATTIRER ET DÉVELOPPER LES TALENTS

Le Groupe attache une grande valeur à son capital humain, lequel constitue l'un de ses atouts fondamentaux et cherche à favoriser l'émergence de talents parmi ses collaborateurs. Fort de cette conviction, la démarche mise en œuvre par Neoen s'appuie sur deux volets :

- attirer les talents et favoriser le développement des collaborateurs pour les fidéliser ; et
- agir en faveur de la diversité.

Conscient du rôle majeur des équipes dans le développement de Neoen et l'atteinte de ses objectifs, le Groupe s'est doté en 2019 d'une Direction des Ressources Humaines pour mieux accompagner la croissance de l'entreprise.

L'exercice 2020 a été marqué par la crise sanitaire qui a nécessité la mise en place de mesures exceptionnelles. Des protocoles sanitaires ont été déployés dans tous les pays avec un focus particulier sur le retour physique au bureau dans des conditions permettant d'assurer la santé et la sécurité de l'ensemble des collaborateurs. Le télétravail a été généralisé durant les périodes de confinement. Les directeurs dans chacun des pays, et le référent COVID-19 en France ont relayé auprès des équipes les mesures sanitaires applicables. Les salariés en déplacement à l'international bénéficient de l'assistance International SOS pour les accompagner sur les questions de santé, sécurité et sureté et en France un service de téléconsultation médical, gratuit et disponible 24h/24 a été mis à disposition des collaborateurs.

S'agissant des actions tournées vers l'extérieur, le Groupe a décidé d'allouer un budget destiné à financer des dons à des associations ou communautés locales afin de les accompagner dans la gestion de la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19. L'allocation des dons dans chacun des pays où Neoen dispose d'un bureau a été faite sur proposition des collaborateurs basés dans les pays concernés.

### 5.7.1 GÉRER LES TALENTS

Au 31 décembre 2020, l'effectif du Groupe était de 255 salariés dans le monde, contre 213 salariés au 31 décembre 2019, soit une augmentation de 19,7 % qui marque la croissance du Groupe tant en France qu'à l'international.

L'évolution des effectifs du Groupe au cours des deux derniers exercices s'établit comme suit :

Effectif total <sup>(1)</sup>	31.12.2020	31.12.2019
Monde	255	213
Dont France	136	113

(1) Les effectifs prennent en compte les CDI et les CDD.

Les salariés du Groupe sont employés par diverses filiales de la Société, situées dans 15 pays au sein de 19 bureaux.

Au 31 décembre 2020, la répartition par pays des 255 salariés du Groupe était la suivante :

Effectif par pays	31.12.2020
France	136
Australie	55
Mexique	16
Salvador	8
Argentine	7
Irlande	6
Portugal	6
Finlande	4
Zambie	4
Equateur	3
Mozambique	3
Croatie	2
Etats-Unis	2
Suède	2
Jamaïque	1
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>

Au 31 décembre 2020, les salariés se répartissent de la façon suivante entre les différentes activités du Groupe :

Répartition des effectifs par activité	31.12.2020	
	Monde	Dont France
Direction	4	4
Support	5	2
Systèmes d'Information	1	1
Juridique et Assurance	10	8
Ressources Humaines	2	2
Développement	95	50
Energy Management	6	1
Finances	49	24
Relations Investisseurs	2	2
Financement	18	14
Achats	6	4
Construction	23	11
Competence Center	5	3
Asset management	29	10
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>	<b>136</b>

En 2020, le Groupe a souhaité renforcer ses équipes en créant une Direction des Systèmes d'Information pour soutenir l'activité dans les différents pays du Groupe et accélérer la digitalisation de ses activités. Le Groupe a également souhaité internaliser la fonction assurances afin de renforcer l'accompagnement de l'ensemble des équipes impliquées sur les projets ainsi qu'apporter son soutien sur les autres assurances du Groupe.

La répartition des effectifs par catégorie professionnelle au 31 décembre 2019 et 2020 s'établit comme suit :

Répartition des effectifs par catégorie professionnelle	31.12.2020	31.12.2019
Cadres	248	205
Non Cadres	7	5
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>	<b>213</b>

### 5.7.1.1 ATTIRER ET FIDELISER LES TALENTS

Le Groupe a poursuivi sa dynamique de recrutements soutenue, avec l'embauche en 2020 de 81 salariés dont 5 mobilités groupe et ce malgré le contexte sanitaire. Les recrutements réalisés en 2020 concernent pour 56,9 % l'international, principalement sur des fonctions de développement et notamment avec l'ouverture de 3 nouveaux pays en 2020 : la Croatie, la Suède et l'Equateur.

La part des embauches dans l'effectif global, au 31 décembre 2020, est de 31,8% (32,4 % en 2019), ce qui démontre la nécessité d'attirer de nouveaux talents pour poursuivre la dynamique de développement du Groupe. Pour cela, Neoen a renforcé sa communication en publiant sur son site internet les postes ouverts au sein du Groupe et en relayant ses annonces sur différents canaux de recrutement, notamment les réseaux sociaux pour les rendre accessibles au plus grand nombre.

Par ailleurs, Neoen communique régulièrement via les réseaux sociaux sur ses réalisations et projets ce qui lui permet de gagner en attractivité et visibilité pour attirer de nouveaux talents dans les différents pays.

Neoen porte une attention particulière au recrutement de jeunes talents. Ainsi, au cours de l'année 2020 le Groupe a accueilli 15 stagiaires et 2 VIE qui ont donné lieu à 9 embauches en CDI ou CDD à l'issue de leurs missions, soit 52,9% des stages/VIE.

Nombre d'embauches	31.12.2020	31.12.2019
Monde	81 <sup>(1)</sup>	69 <sup>(1)</sup>
Dont France	35	28

(1) Le nombre d'embauches prend en compte les 5 mobilités Groupe entre les différents pays.

Conscient de l'importance de la phase d'intégration des nouveaux arrivants, le Groupe a adapté le dispositif au contexte sanitaire en privilégiant les moyens technologiques à sa disposition et en permettant aux nouveaux embauchés de disposer des équipements adaptés dès leur arrivée (envoi du matériel au domicile du salarié, organisation d'entretien d'intégration à distance). Le Groupe a également organisé des webinars sur différents sujets, au cours de l'année, pour favoriser l'intégration des nouveaux arrivants et garder le contact avec l'ensemble des collaborateurs.

En 2020, le Groupe a continué de structurer sa fonction ressources humaines par le déploiement d'un système d'information de ressources humaines (SIRH) avec un module de gestion des congés commun à l'ensemble du Groupe et un module de gestion des dossiers du personnel digitalisé. Cet outil est à destination de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et des managers pour les accompagner dans le suivi de leurs équipes.

Le déploiement du SIRH a également permis de fluidifier et faciliter le processus d'intégration dans des conditions de travail inédites.

Le nombre de départs s'élève à 39 en 2020, ce qui correspond à 15,3 % de l'effectif total au 31 décembre 2020 (18,8 % en 2019), dont 5 représentent la fin des CDD.

Nombre de départs	31.12.2020	31.12.2019
Monde	39 <sup>(1)</sup>	40 <sup>(1)</sup>
Dont France	12	18

(1) Le nombre de départs prend en compte les 5 mobilités Groupe entre les différents pays.

Le taux d'attrition des effectifs permanents, s'élève à 16,1% en 2020 (18,6% en 2019). Le taux d'attrition correspond aux sorties de salariés en contrat à durée indéterminée dans le Groupe au cours de l'année, rapportée à l'effectif en CDI inscrit au 31 décembre de l'année précédente (x100).

## Favoriser l'engagement des salariés et la qualité de vie au travail

Le bien-être au travail des collaborateurs a un impact direct sur leur engagement et sur leur performance. Afin de renforcer le bien-être au travail chez Neoen, différentes actions ont été mises en œuvre dans le Groupe visant à favoriser l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle des collaborateurs.

Le Groupe s'attache à définir une politique RH Groupe afin de favoriser l'engagement des collaborateurs, le Groupe a notamment mis en place un congé paternité minimum de 3 jours pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Cette mesure, applicable depuis 2019, permet d'assurer un congé paternité minimum dans le cas où la réglementation locale ne le prévoit pas.

Le Groupe porte une attention particulière au choix de ses bureaux et au cadre de travail de ses salariés. Le Groupe favorise les espaces de travail collaboratifs. Les équipements informatiques et téléphoniques fournis aux salariés dès l'arrivée sont adaptés à cette organisation et favorisent la flexibilité. Le Groupe veille également à mettre en place dans ses bureaux des espaces de convivialités pour favoriser les échanges entre les collaborateurs.

Pour faciliter les déplacements des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, la Société a décidé de mettre en place un forfait mobilité pour inciter ses salariés à réaliser leur déplacement domicile-travail à vélo. En 2020, ce forfait mobilité était à destination des salariés français et a vocation à être appliqué dans les pays dont le cadre juridique le permet.

En matière de relations sociales, la Société et les filiales du Groupe sont soumises à des exigences légales et réglementaires différentes en matière de représentation du personnel en fonction des États dans lesquelles elles sont situées. Le Groupe se conforme aux obligations locales en matière de représentation du personnel et de représentation syndicale.

À titre d'exemple, en France, la représentation du personnel est assurée par le Comité Social et Economique (CSE). Les membres du CSE se réunissent avec l'employeur tous les deux mois. Le Groupe a renforcé en 2020 les échanges avec le CSE en organisant des réunions exceptionnelles pour faciliter les prises de décisions liées à la crise sanitaire.

Afin d'associer les collaborateurs, Neoen a lancé une étude, réalisée par des consultants externes, auprès des collaborateurs en France sur la culture d'entreprise, les valeurs et le télétravail. Cette étude a permis de réaffirmer les valeurs du Groupe et confirmer l'attachement des collaborateurs au Groupe et leur engagement. L'étude révèle que 93% des salariés de la Société pensent que le Groupe propose un cadre de travail agréable et 98% partagent les valeurs du Groupe. Cette étude a également favorisé les échanges avec le CSE pour la mise en place d'une nouvelle politique de télétravail en 2021, pratique que la Société avait déjà développée en 2020.

En 2020, la Société a reconduit les dispositifs d'abondement mis en place dans le cadre des accords de plan d'épargne entreprise (PEE) et de plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PER COL). L'accord d'intéressement conclu au titre des années 2019, 2020 et 2021 a fait l'objet d'un premier versement en avril 2020.

La Société a mis en place en 2020 un dispositif d'actionnariat salarié pour les salariés en France : Spring 2020. Par la mise en place de ce plan, la Société souhaite donner aux salariés la possibilité d'être associés, en tant qu'actionnaires, à la création de valeur du Groupe. Après la mise en place de l'accord d'intéressement en 2019, la mise en place du dispositif d'actionnariat salarié était une nouvelle mesure forte de la Société dans la poursuite de son objectif d'associer les salariés à la performance du Groupe.

Ce dispositif, intégrant un abondement en actions ainsi qu'une décote sur le prix de référence de l'action, a rencontré un large succès avec un taux de participation 95,76% des salariés éligibles à l'opération, soit 113 souscriptions.

### 5.7.1.2 PROPOSER UNE GESTION DYNAMIQUE DES CARRIÈRES

L'incapacité du Groupe à retenir les meilleurs collaborateurs et à fidéliser ses équipes entraînerait une perte de compétence et d'expertise susceptible de nuire à sa performance. Le développement des carrières (mobilités, formations, prise de responsabilité) est donc un axe important de la politique Ressources Humaines.

#### Favoriser la mobilité

Il n'existe pas de parcours de carrière standard au sein du Groupe. Au contraire, chaque collaborateur peut adapter son parcours en fonction de ses objectifs individuels et des opportunités offertes. La mobilité interne est un facteur majeur de développement des compétences des collaborateurs. Ainsi, Neoen confronte les collaborateurs à des positions et à des expériences nouvelles au sein des différentes filiales du Groupe.

Le Groupe encourage vivement la mobilité internationale. À titre illustratif, à la date du présent document, 5 salariés ayant été embauchés par une société du Groupe ont ensuite rejoint à titre temporaire ou définitif une autre société du Groupe. Cette dynamique se retrouve également dans la mobilité inter-métier, ainsi, 8 salariés ont changé de fonction en 2020.

Pour permettre une projection des collaborateurs sur le long terme au sein du Groupe, Neoen privilégie les contrats à durée indéterminée qui permettent d'assurer un cadre de travail stable à ses collaborateurs. En 2020, 247 salariés bénéficiaient d'un contrat de long-terme (CDI ou équivalents), soit 96,9% des effectifs du Groupe.

Répartition des effectifs par type de contrat	31.12.2020	31.12.2019
Contrats à durée indéterminée	247	211
Contrats à durée déterminée	8	2
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>	<b>213</b>

#### Responsabiliser les équipes

La moyenne d'âge au sein du Groupe est de 35,8 ans. La part des 35 ans et moins dans le Groupe (59,2%) reste prédominante en 2020 et s'explique notamment par des recrutements importants sur cette tranche d'âge (67,9% des recrutements). Fort de cette représentativité, l'entreprise propose des perspectives d'évolution rapide avec la possibilité de prendre des responsabilités. Ainsi, l'âge moyen des managers est de 39,9 ans.

Répartition des effectifs par tranche d'âge	31.12.2020	31.12.2019
25 ans et moins	19	14
26 - 35 ans	132	112
36 - 45 ans	77	64
46 ans et plus	27	23
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>	<b>213</b>

#### Développer les compétences

Pour accompagner le développement des collaborateurs, le Groupe a mis en place un processus de formalisation d'un plan de formation en France. Ce processus sera étendu en 2021 à l'international. Un entretien professionnel est réalisé chaque année lors de l'entretien annuel afin d'identifier les axes de développement des collaborateurs et échanger sur leur projet professionnel.

Le Groupe a poursuivi son effort de formation des collaborateurs avec des actions de formation en présentiel lorsque la situation sanitaire le permettait ou à l'aide d'e-learning. Les formations suivies portent principalement sur la sécurité (en particulier les formations en vue de l'obtention de l'habilitation hauteur et de l'habilitation électrique), la formation au poste de travail, afin de permettre aux salariés de s'adapter aux nouveaux outils mis en place (telles que les formations relatives aux nouveaux outils de comptabilité ou de validation de factures) et le développement des compétences, telles que les formations linguistiques, management ou négociation. En 2020, le Groupe a mis l'accent sur la prévention de la corruption par la mise en place d'une formation en présentiel sur la prévention de la corruption à destination des salariés les plus exposés et d'un e-learning à destination de l'ensemble des salariés de la Société.

La baisse du nombre d'heures de formation en France, s'explique par le déploiement de plus de formation e-learning et à distance d'une durée généralement inférieure au présentiel pour s'adapter au contexte de crise sanitaire.



Au 31 décembre 2020, les actions de formation en France et à l'international s'établissent comme suit :

	31.12.2020	31.12.2019
% de salariés formés <sup>(1)</sup>	79,8%	
<i>Dont France</i>	100%	74%
Nombre total d'heures de formation <sup>(2)</sup>	1 918	
<i>Dont France</i>	589	678
Montant consacré à la formation (en euros, hors taxes)	103 138	
<i>Dont France</i>	63 987	32 454

(1) Le % de salariés formé correspond au nombre de salariés ayant reçu au moins une formation y compris e-learning sur l'effectif moyen.

(2) Dont 87,2 heures de e-learning (hors formations à distance habituellement réalisées en présentiel).

## Suivre et rémunérer la performance

Dans ce contexte, l'entretien annuel est un moment clé du développement des collaborateurs. Il permet un échange avec le manager sur la performance et le développement, l'évaluation et la fixation des objectifs de l'année. L'entretien annuel est aussi l'occasion de faire un bilan du plan de développement à mettre en place à la lumière de sa performance passée et des objectifs qui lui sont fixés. En 2020, 100% des salariés du Groupe ont eu un entretien annuel avec leurs managers.

Neoen dispose d'une politique de rémunération attractive. La rémunération globale des collaborateurs du Groupe est notamment basée sur le poste occupé, le degré de responsabilité et la performance individuelle du collaborateur et celle du Groupe.

La rémunération peut également inclure des avantages qui varient selon les pratiques et réglementations en vigueur dans les pays comme la prévoyance, l'assurance maladie, les plans de retraite, ou encore la participation. Le montant total des rémunérations brutes versées par le Groupe (hors charges sociales patronales)<sup>(1)</sup> au titre des exercices clos les 31 décembre 2020 et 2019 s'établit à 19,5 millions d'euros en 2020 contre 17,5 millions d'euros en 2019, soit une augmentation de 11,7 %. En 2020, Neoen n'a pas eu recours au chômage partiel mis en place lors des phases de confinement.

## 5.7.2 PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

La diversité, source de dynamisme, est un élément clé de la politique de Ressources Humaines du Groupe. La diversité de la population managériale nourrit la performance du Groupe et passe notamment par la diversité des cultures dont Neoen est constitué et l'équilibre entre les hommes et les femmes. Neoen veille dans le cadre de sa politique de recrutement à prévenir toute forme de discrimination.

### La nationalité

Dans le cadre de ses recrutements, Neoen favorise la diversité parmi ses collaborateurs ainsi qu'en témoigne la composition de ses équipes qui comprend des salariés venant d'horizons très variés et aux nombreuses nationalités (32 nationalités, au 31 décembre 2020).

Le Groupe favorise l'emploi local en employant 100 % de ses salariés en contrat local dans les différents pays.

### Le genre

Le Groupe est convaincu que la mixité des genres est source de performance et porte une attention particulière à la mixité à tous les niveaux. Ainsi, au 31 décembre 2020, les femmes et les hommes représentent respectivement 31% et 69 % des salariés du Groupe.

Répartition des effectifs par genre	31.12.2020	31.12.2019
<b>Femmes</b>	<b>79</b>	<b>69</b>
Dont femmes non-cadres	3	3
Dont femmes cadres	76	66
<b>Hommes</b>	<b>176</b>	<b>144</b>
Dont hommes non-cadres	4	5
Dont hommes cadres	172	139
<b>TOTAL</b>	<b>255</b>	<b>213</b>

(1) Rémunération totale incluant tout type de contrat y compris mandataire social.

À compétences égales, Neoen veille à assurer un recrutement tendant à permettre une répartition égalitaire entre les femmes et les hommes. Parmi les recrutements réalisés en 2020, 27,2 % des nouveaux embauchés sont des femmes (soit 22 collaboratrices en 2020).

La représentation des femmes est assurée à chaque niveau hiérarchique. La part des femmes dans la population managériale est de 28 %, en progression par rapport à 2019 avec la promotion de 4 femmes au poste de manager en 2020.

	31.12.2020	31.12.2019
Pourcentage de femmes dans les effectifs totaux	31,0%	32,4%
Pourcentage de femmes parmi les cadres	30,6%	32,2%
Pourcentage de femmes au sein du management	28,4%	26,0%
Pourcentage de femmes dans les recrutements	27,2%	37,7%

Au-delà du processus de recrutement, le Groupe veille à l'égalité hommes-femmes au moment de la revue annuelle des rémunérations et la direction des ressources humaines veille à ne pas créer d'écart entre les hommes et les femmes. La mise en place et le suivi de la politique salariale se reflètent dans l'index d'égalité professionnelle en forte progression en 2020.

Neoen a obtenu la note de 92/100 à l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (France) au titre de l'année 2020 contre 84/100 au titre de l'année 2019.

Cet index se mesure sur 100 points et se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise (plus ou moins de 250 salariés). En 2020, l'index a été calculé à partir de quatre indicateurs : l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité et la parité parmi les dix plus hautes rémunérations.

## Le handicap

Neoen souhaite développer sa politique en faveur du handicap. Pour attirer des candidats en situation de handicap, la Société publie des annonces sur un site de recrutement dédié au handicap en France. En parallèle, pour compenser le manque de candidats en situation de handicap, le Groupe incite à réaliser les achats de fournitures auprès des secteurs protégés, ces fournitures étant notamment utilisées pour les inaugurations des centrales. En 2020, aucun des collaborateurs du Groupe n'est reconnu en situation de handicap.

## 5.8 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDEPENDANT

### NEOEN

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière figurant dans le rapport de gestion du groupe.

(Exercice clos le 31 décembre 2020)

A l'assemblée générale de la société Neoen,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant, nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée 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.

### Responsabilité de l'entité

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

La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

### Indépendance et contrôle qualité

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

### Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

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

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

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et

réglementaires applicables, notamment, en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

### Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention (et à la norme internationale ISAE 3000) :

- 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 les informations prévues au 2ème alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière 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, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème 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 les 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 ;
- 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 ;

- nous avons pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices, à savoir les filiales Françaises, et couvrent entre 30 et 100% des données consolidées sélectionnés pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

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

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes et se sont déroulés entre novembre 2020 et mars 2021 sur une durée totale d'intervention de 2 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociale. Nous avons mené 9 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

## Conclusion

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

Paris, le 5 mars 2021

Le Commissaire aux comptes désigné Organisme tiers indépendant

**RSM Paris**  
**Martine Leconte**

Responsable département RSE  
Associée

## 5.9 PLAN DE VIGILANCE

À la date du présent document, au regard du nombre de salariés employés, le Groupe n'est pas tenu d'élaborer un plan de vigilance tel que prévu à l'article L. 225-102-4 du Code de commerce.





# NEOEN

DÉVELOPPEMENT DURABLE  
ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

NEOEN  
6 rue Ménars  
75002 Paris - France  
[www.neoen.com](http://www.neoen.com)