
RAPPORT ESG 2020



TAQA

M O R O C C O

SOMMAIRE



MESSAGE DU PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE	4
À PROPOS DU RAPPORT	6
PÉRIMÈTRE DE REPORTING ET MODÈLE IIRC	8
COMMENT CRÉONS-NOUS DE LA VALEUR	9
A PROPOS DE L'ENTREPRISE	11
NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIS	15
NOTRE APPROCHE DU DIALOGUE	18
NOS PARTIES PRENANTES	20
MATÉRIALITÉ DES ENJEUX ESG	22
IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES	24
CONTINUITÉ OPÉRATIONNELLE	27
GESTION DE RISQUES	30
GOVERNANCE	32
NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX	42
PRATIQUES RH	47
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	55
PANDÉMIE DE LA COVID-19	59
INDEX AMMC	63
TABLEAU DES INDICATEURS ESG	67

MESSAGE DU PRÉSIDENT



Abdelmajid IRAQUI HOUSSAINI
Président du Directoire

L'année 2020 a été singulière compte tenu de l'impact de la pandémie de la Covid-19 qui a nécessité une capacité d'adaptation rapide pour s'ajuster efficacement aux nouvelles contraintes qu'elle implique.

En dépit de ce contexte difficile, TAQA Morocco a su démontrer une réelle résilience aussi bien sur les plans HSE, financier qu'opérationnel. Notre succès repose sur notre engagement continu au niveau opérationnel envers les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) alignés sur les objectifs de développement durable (ODD) des Nations-Unis. Et c'est grâce à notre pilotage de ces enjeux de durabilité, avec en tête de liste la continuité opérationnelle, que nous avons pu maintenir l'activité dans les meilleures conditions de santé et de sécurité de nos collaborateurs et de nos sous-traitants.

Les équipes de TAQA Morocco ont fait preuve d'agilité et de rigueur pour s'adapter aux contraintes organisationnelles induites par le dispositif sanitaire. Résultat : notre capacité d'adaptation adossée à notre expertise métier ont soutenu positivement nos performances opérationnelles.

TAQA Morocco a toujours positionné la continuité d'activité comme un processus central dans l'édification de sa résilience industrielle. La pandémie de la Covid-19 a renforcé la justesse de notre vision. Une gouvernance et un plan de vigilance dédiés à cet enjeu ont été mis en place.

La durabilité occupe, désormais, une place prépondérante dans la stratégie et les processus de TAQA Morocco. Les résultats de notre étude de matérialité, finalisée en 2020, serviront de cadre général pour notre prochaine feuille de route. Cette évaluation interne et externe des enjeux ESG nous a aiguillonné sur l'importance d'une vigilance continue vis-à-vis d'un certain nombre de sujets : les processus liés aux conditions de travail, en général, et la santé et à la sécurité au travail, en particulier.

En tant qu'industriel de l'électricité, l'enjeu du digital porte en lui une ambition de transformation. Cela est vital pour nos processus industriels et de management afin que nos méthodologies soient plus agiles et que cela favorise une plus grande créativité auprès de nos collaborateurs. Cette orientation nous permettra, à court et moyen terme, de consolider la fiabilité de notre outil industriel et de développer un centre d'excellence pour nos opérations. La digitalisation couvrira également la gestion de nos performances sociales et environnementales.

L'année 2020 a également été marquée par l'alignement des contrats de fourniture d'énergie électrique des Unités 1 à 4 et 5&6 sur l'horizon 2044. Cela apporte une visibilité à long terme pour TAQA Morocco et ses actionnaires avec des cash-flow prédictibles et sécurisés. Cette opportunité nous invite également à une veille permanente quant aux réglementations et normes internationales liées à notre secteur.

L'intégration des Groupes TAQA et AD Power, sur le plan international, dote notre groupe (désormais figurant au top 10 du secteur des Utilities de la région Europe, Moyen Orient et Asie) d'une nouvelle ambition : porter à 30 % la part des énergies renouvelables dans son mix énergétique à l'horizon 2030. Cela soutient, définitivement, notre objectif de permettre une transition vers un mix sûr, fiable et durable.

Bonne lecture.

À PROPOS DU RAPPORT

Nom du rapport

- ▼ RAPPORT ESG 2020

Période de reporting

- ▼ Du 01/01/2020 au 31/12/2020

Description du rapport

- ▼ TAQA Morocco publie, en 2021, son deuxième rapport ESG relatif à l'exercice 2020. Ce rapport, consacré à nos performances environnementales, sociales et de gouvernance, répond aux exigences de la circulaire 03-19 de l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux (« AMMC »).
- ▼ Nous avons inclus dans ce rapport des éléments d'informations d'une manière volontaire. Toutes les exigences d'informations relatives à la circulaire 03/19 de l'AMMC sont documentées d'une manière exhaustive.

Date de publication du rapport

- ▼ Avril 2021

Format du rapport

- ▼ Ce rapport est disponible en format digital. Le contenu du rapport pourra également être téléchargé sous forme de fichier PDF.

Reporting RSE

- ▼ Nous publions des indicateurs clés de performance financière et quelques informations qualitatives sur le développement durable dans notre rapport ESG 2020.
- ▼ Le rapport fournit de plus amples informations sur nos pratiques durables, la criticité de nos parties prenantes, la matérialité des enjeux et, autant que faire se peut, une description de notre approche managériale pour piloter ces enjeux. Dans ce rapport, nous incluons des liens vers ces sources le cas échéant.

Matérialité

- ▼ Nous examinons les thèmes ESG pour nous assurer de répondre aux besoins de nos parties prenantes tels que nos employés, notre client et nos actionnaires... Les informations relatives à notre analyse de matérialité sont mises à la disposition du grand public.
- ▼ Le contenu de notre rapport est basé sur les exigences de l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux tout en s'inspirant du cadre de référence Global Reporting Initiative

(Standards GRI) ainsi que celui des Objectifs de Développement Durable et de l'IIRC (International Integrated Reporting Council).

Périmètre du rapport

- ▼ Le rapport concerne exclusivement les activités de TAQA Morocco et JLEC 5&6. Aucune autre activité à part celle de TAQA Morocco et JLEC 5&6 n'est consolidée dans le cadre de ce rapport. Les indicateurs de performance clés présentés concernent par conséquent les activités poursuivies. Les données financières de l'entreprise ont été extraites du rapport de gestion 2020 et n'ont pas été modifiées.

KPI, méthodes de collecte de données, bases de calcul

- ▼ Les indicateurs de performance clés nous permettent de suivre nos performances économiques, environnementales et sociales. La mesure du progrès nous permet d'identifier le potentiel d'amélioration de nos rendements. Nous utilisons notre système de reporting pour collecter la plupart des données nécessaires à la

génération d'indicateurs de performance relatifs à la santé et à la sécurité de nos collaborateurs et à la protection de l'environnement. Nos indicateurs de performance sont calculés et publiés conformément aux exigences de l'AMMC et souvent en relation avec le Global Reporting Initiative. Nos indicateurs de performance sont généralement divulgués sur une période de trois ans.

Assurance fournie par un tiers

- ▼ TAQA Morocco n'a pas mis en place un système d'assurance de son reporting ESG.

Autorité Marocaine du Marché des Capitaux

- ▼ Ce rapport va au-delà des règles de conformité édictées par l'AMMC en incluant des éléments d'information contenus dans les Standards GRI. En cela, ce rapport est une transition pour un rapport conforme aux Standards GRI.
- ▼ TAQA Morocco note une évolution remarquable, en 2021, des normes de Reporting ESG. Cela nous invite à consolider nos processus et nos protocoles de Reporting.

Pacte mondial des Nations Unies et Global Reporting Initiative (GRI)

- ▼ Ce deuxième rapport ESG est un prélude à la signature prochaine du Pacte mondial des Nations Unies par TAQA Morocco et la préparation d'une communication sur le progrès par la suite.

Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD)

- ▼ Dans ce rapport, nous présentons la contribution de TAQA Morocco à la mise en œuvre des objectifs de développement durable des Nations Unies.

Terminologie utilisée

- ▼ Ce rapport ne contient pas d'explication sur la terminologie utilisée ou sur les abréviations.

Déclarations relatives à l'avenir

- ▼ Ce rapport contient des déclarations relatives à l'avenir. Ces déclarations sont basées sur les estimations actuelles du Management concernant les développements futurs. Ces déclarations ne doivent pas être interprétées comme des garanties quant à leur réalisation future.

- ▼ Le développement futur peut être différent des résultats réellement obtenus car cela dépend d'un nombre important de risques et d'incertitudes. Le développement futur peut, par conséquent, s'écarter considérablement des déclarations relatives à l'avenir.

Rapports de l'année précédente

- ▼ TAQA Morocco publie pour la deuxième fois un rapport ESG. TAQA Morocco est engagée dans un processus de production d'un rapport annuel sur le développement durable.

▶ PÉRIMÈTRE DE REPORTING, MODÈLE IIRC

UN MODÈLE D'AFFAIRES INTÉGRÉ ET DURABLE, CRÉANT DES SYNERGIES ET UNE VALEUR À LONG TERME

Excellence industrielle

- Améliorer et renforcer les processus liés à la sécurité, la santé et l'environnement.
- Améliorer la disponibilité des installations
- Accroître la maîtrise des composants de production et des coûts O&M.
- Poursuivre la mise en oeuvre du Système de Management Intégré et soutenir le processus d'amélioration continue.
- Renforcer la gestion du vieillissement et d'obsolescence des installations



Efficacité opérationnelle et maîtrise des coûts

- Accroître l'efficacité de la gestion des Ressources Humaines
- Renforcer l'optimisation des processus / fonctions support
- Mettre en place le contrôle de gestion industrielle
- Mettre en place une comptabilité analytique de gestion
- Renforcer l'efficacité des Systèmes d'Information
- Poursuivre la mise en oeuvre de la politique d'optimisation des sources de financement et des coûts associés.



Innovation et mix énergétique

- Identifier les relais de croissance et de diversification du mix énergétique
- Exécuter les projets de développement identifiés
- Favoriser l'efficacité énergétique et l'innovation.



▶ COMMENT CRÉONS-NOUS DE LA VALEUR?

COMMENT CRÉONS-NOUS DE LA VALEUR ?

INPUT

. 477 Collaborateurs
. 19 868 Heures de formation

Capital social : 2 358 854 200 MAD
Valeur nominale : 100
. Actif Immobilisé : 14,381 Milliards DH

. Technologie à faible émission de Nox
. Filtres électrostatiques comme technologie à faible émission
. Utilisation et Achat du charbon BTS (Basse teneur en soufre)
. Système de désulfuration à l'eau de mer, technologie à faible émission de SO₂, poussières et de métaux lourds

. Système de Maintenance Prédictif
. Digitalisation des Process
. Système de Monitoring et de Diagnostic en temps réel des actifs

. Signature avec l'ONEE d'un accord sur l'alignement des deux contrats de fourniture électrique (PPA) des Unités 1 à 4 et 5&6
. Résultat Net Part du Groupe
. Bon voisinage avec les communautés locales
. Capital relationnel médias, analystes, fournisseurs...

Capital Humain et intellectuel

Capital Financier

Capital Naturel

Capital Industriel

Capital Social et relationnel

OUTPUT/OUTCOMES

Une politique de rémunération avec une médiane interne supérieure à celle du marché
. 41,65 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé

. Chiffre d'Affaires : 7,789 Milliards DH
. Résultat Net Part du Groupe : 880 Millions DH

. 51% de matières recyclées utilisées
. L'eau de mer prélevée pour le refroidissement et réinjectée dans la mer en respect des normes environnementales

. Complexe Thermique de Jorf Lasfar
. Détection instantanée des anomalies et planification des actions de maintenance.
. Respect d'un cycle de maintenance de 8 ans.
. 95,2% de Disponibilité

. 259 millions DH d'achat de prestations locales sur la période 2015-2020
. 2000 Emplois indirects
. Renouvellement du Contrat de Fourniture d'Energie Electrique jusqu'à 2044

▶ TAQA Morocco publie, en 2021, son deuxième rapport ESG relatif à l'exercice 2020. Ce rapport, consacré à nos performances environnementales, sociales et de gouvernance, répond aux exigences de la circulaire 03-19 de l'AMMC.

▶ Le diagramme du modèle commercial économique d'une entreprise aide à transmettre visuellement les différents capitaux en tant qu'entrées, sorties et résultats et les relie aux Objectifs de Développement Durable (ODD) pertinents.

Autre innovation de ce rapport, la restitution du modèle de gestion des risques de TAQA Morocco. Nous avons intégré les principales bonnes pratiques du Reporting ESG partant de l'idée que nos parties prenantes (investisseurs, régulateurs, Client, Fournisseurs...) ont le droit d'accéder à des informations qualitatives sur comment créons-nous de la valeur.

Ce rapport n'a pas fait l'objet de vérification externe. Ce rapport est relatif à l'exercice clos le 31 décembre 2020 et toutes les données qui y sont contenues se rapportent à cet horizon. Nous avons, également, maintenu la partie relative à la crise sanitaire planétaire, la Covid-19, déclaré par l'Organisation Mondiale de la Santé le 11 mars 2020 comme pandémie.

D'une manière détaillée, et au cas où le rapport ne fait pas référence à l'exercice 2020, TAQA Morocco précise la date à laquelle fait référence la donnée rapportée et en cas d'indisponibilité d'une donnée spécifique, l'index AMMC, innovation majeure de ce rapport, documente l'option Comply or Explain. Grâce au concours d'un cabinet externe, Disklosure IT, notre index contient, outre l'AMMC, une correspondance avec le GRI, les ODD et le Pacte Mondial.

- ▶ Tous les commentaires sur notre rapport de développement durable sont les bienvenus sur l'adresse : reportingsg@taqamorocco.ma
- ▶ TAQA Morocco est désormais engagée dans un processus de production d'un rapport annuel sur le développement durable.
- ▶ Aucune fusion ou acquisition n'est intervenue au cours de l'exercice 2020 par rapport aux années précédentes. Aucun changement dans la nature des activités commerciales ou dans les méthodes de mesure des indicateurs n'a pu avoir lieu.

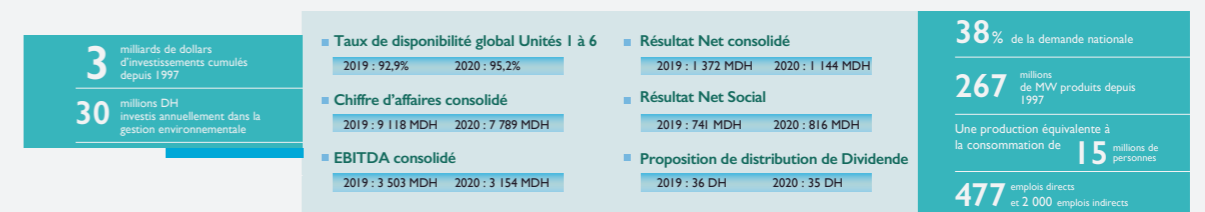
▶ A PROPOS DE L'ENTREPRISE

PROFIL, STRATÉGIE ET RÉFÉRENTIELS ADOPTÉS

GÉNÉRATION DE L'ÉLECTRICITÉ

Approvisionnement + Équipement Industriel + Maintenance + Innovation & Digitalisation + Culture & Talent + Management Socio-Environnemental

Alimentation en combustible | Alimentation en eau déminéralisée | Transformation énergie chimique-thermique | Transformation énergie thermique-électrique | Évacuation d'énergie vers réseau national | Alimentation électrique interne



TAQA Morocco, filiale de Abu Dhabi National Energy Company PJSC (TAQA) est le premier producteur privé d'électricité au Maroc coté à la Bourse de Casablanca. À travers le Complexe Thermique de Jorf Lasfar, TAQA Morocco est le principal fournisseur de l'Office National d'Électricité et d'Eau Potable (ONEE). TAQA Morocco est classée dans le quartile supérieur des meilleures centrales électriques au monde suivant un benchmark mondial de Centrales thermiques de taille équivalente.

TAQA Morocco contribue pour près de 38% de la demande nationale d'électricité, soit une production équivalente à la consommation électrique de 15 millions de personnes, et se positionne en opérateur énergétique de référence au Maroc en matière de savoir-faire et d'expertise métier. Un avantage compétitif pour se développer sur le mix énergétique.

Le Complexe Thermique est doté d'installations performantes assurant un taux de disponibilité supérieur à 90%. Un rendement optimal et une fiabilité sont garantis par un programme de maintenance préventive rigoureux et par une expertise du Capital Humain. Face aux enjeux énergétiques, TAQA Morocco a réalisé l'extension en 2014 de la Centrale Thermique (JLEC 5&6) avec deux nouvelles unités d'une capacité de 700 MW portant la capacité globale de la Centrale à 2 056 MW.

Ces Unités 5&6 représentent un financement international d'envergure avec un investissement de 1,6 milliards de USD (13 milliards de Dirhams) dont 1,4 milliard équivalent USD levés en multidevises avec la participation d'organismes de crédit export japonais et coréens dans le cadre d'un contrat de type « Project Finance ».

Étapes suivies pour l'élaboration du Rapport ESG

Le présent rapport a été conçu selon les exigences de l'AMMC et en mettant en œuvre plusieurs recommandations des référentiels mondiaux qui ont autorité en matière de Reporting ESG. Une explication en matière d'analyse de matérialité est fournie dans la partie réservée à la matérialité des enjeux ESG de TAQA Morocco.

▶ Point de contact de l'organisation :
Laila Bouchourl, Directrice en charge de la Communication & des Actions Citoyennes

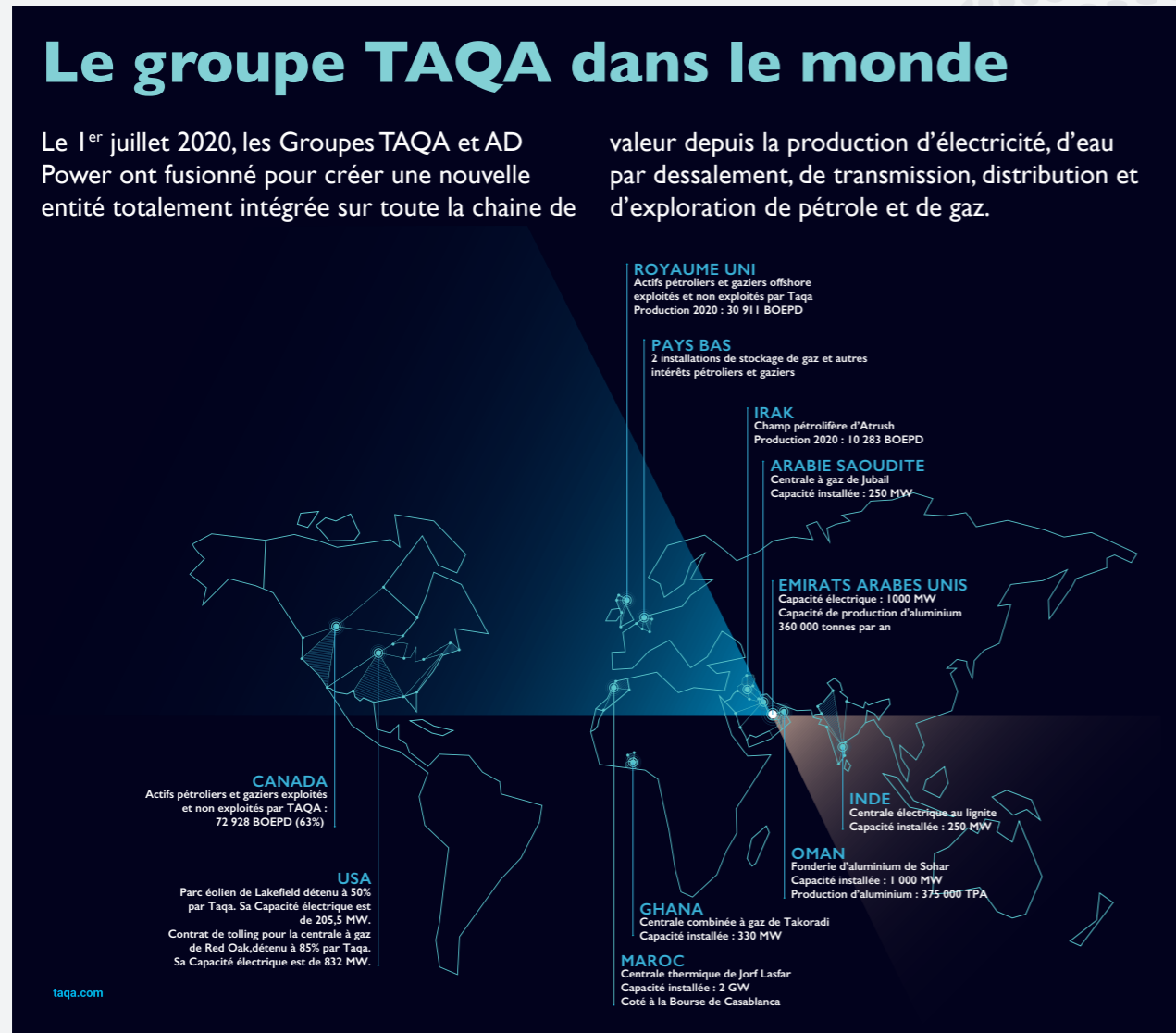
- ▶ Cycle de Reporting ESG : Annuel
- ▶ Date de début de la période de reporting : 01/01/2020
- ▶ Date de fin de la période de reporting : 31/12/2020
- ▶ Date de publication du rapport précédent : 30/04/2020



Les Unités 5 et 6 disposent de leurs propres installations de traitement des rejets liquides et des fumées, représentant un investissement de plus de 200 millions de dollars. Un dispositif de désulfurisation est mis en place pour le traitement des fumées ainsi qu'un suivi rigoureux et continu des émissions des cheminées

Opérateur d'électricité, TAQA Morocco déploie un plan ambitieux pour maîtriser ses impacts. La gouvernance de l'opérateur est extrêmement vigilante sur ce sujet. Dans ce rapport, il s'agira de mieux documenter ces impacts en suivant la nomenclature de l'AMMC.

Le processus d'identification des impacts ayant été établi, il s'agit, dans ce rapport, d'en donner une approche managériale et de les documenter par des indicateurs. Ce deuxième rapport ESG est l'occasion de formaliser nos impacts sur l'eau, les changements climatiques, les RH et les droits de l'homme notamment. L'étude de matérialité a été communiquée lors de l'Assemblée Générale Ordinaire de 2020. Le Conseil de Surveillance sera également amené à se pencher sur les politiques, les processus et les plans d'actions relatifs aux préoccupations ESG majeures qui lui seront confiés.



Propulsé au Top 10 du secteur des Utilities de la région EMEA, le Groupe TAQA est une entreprise multinationale cotée à Abou Dhabi qui dispose d'une capacité de production d'électricité de 23 GW, dont 1,4 GW provenant de sources renouvelables et d'une capacité de dessalement d'eau de mer de 917 MIGD.

Le Groupe TAQA est également en cours de développement de 4,4 GW dont 2 GW provenant de sources renouvelables et 200 MIGD supplémentaires. Le Projet solaire Al Dhafra de 2 GW sera notamment la plus grande centrale solaire au monde à site unique, équipée de près de 4 millions de panneaux solaires pour produire, à sa mise en service en 2022, l'équivalent de la consommation électrique de 160 000 foyers à travers les Emirats Arabes Unis.

Le Groupe TAQA a investi dans des actifs industriels majeurs dans le monde, localisés aux Emirats Arabes Unis, au Royaume du Maroc, en Arabie Saoudite, au Canada, aux Etats Unis, au

Ghana, en Inde, en Iraq, à Oman, aux Pays Bas et au Royaume Uni.

Le Groupe TAQA a l'ambition d'accompagner la transition énergétique des Emirats Arabes Unis, en ligne avec le plan énergétique à 2050 qui prévoit une progression significative de l'énergie solaire dans son mix ainsi que le renforcement de sites de dessalement à osmose inverse hautement performants.

Le Groupe TAQA a obtenu des droits de participation exclusifs à hauteur de 40% minimum sur tous les appels d'offres lancés à Abou Dhabi pour des projets de production d'énergie et de dessalement. Dans ce contexte, le Groupe prévoit à 2030 d'atteindre une part de 30% d'énergies renouvelables, essentiellement solaire, dans son portefeuille d'actifs et de porter à plus de 50% sa capacité de dessalement à partir de technologie d'osmose inverse hautement performante.

Objectifs et engagements de l'émetteur

TAQA Morocco adopte des politiques, des chartes et des process pour asseoir

sa politique de développement durable. Le schéma ci-dessous en donne un aperçu..



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Charte d'engagement TAQA Morocco pour la santé et la sécurité de ses collaborateurs

Politique QHSE



ENVIRONNEMENT

Note sur la gestion de l'environnement

Politique QHSE



FOURNISSEURS

Code de conduite Fournisseurs



ÉTHIQUE

Code de conduite des affaires
Code de déontologie TAQA Morocco Directors Handbook

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

TAQA Morocco place la Santé et la Sécurité au cœur de ses priorités et déploie un Système de Management de la Santé et Sécurité au Travail dont toute la ligne managériale est dépositaire. Une culture de responsabilisation et de vigilance partagée qui englobe également les entreprises sous-traitantes qui opèrent dans le site de production.

Charte d'engagement TAQA Morocco pour la santé et la sécurité de ses collaborateurs :

La charte d'engagement précise : «Chaque collaborateur travaille dans un climat de confiance et rentre chez lui en toute sécurité ». Cette charte, s'articule autour des principes suivants :

- Tous les dangers et risques liés à la Santé et à la Sécurité de nos collaborateurs et de toutes les personnes ayant accès à nos sites peuvent et doivent être administrés ;
- Toute la ligne managériale est responsable de la performance en matière de Santé et de Sécurité et de l'animation du processus ;
- L'exemplarité, la communication et la formation de l'ensemble des intervenants sont fondamentaux pour atteindre l'excellence en matière de Santé et de Sécurité ;
- L'excellence en matière de Santé et de Sécurité est le garant d'une performance opérationnelle et financière durable de l'entreprise.

Politique QHSE :

TAQA Morocco est engagée dans une démarche intégrée de Qualité, Hygiène, Santé & Sécurité au Travail & Environnement pour ses six unités de production, y compris les installations communes.

Environnement

Note sur la gestion de l'environnement :

- I.** Les mesures préventives : elles ont été prises en considération lors de la conception et la construction de la Centrale Thermique de Jorf Lasfar afin de minimiser les impacts environnementaux.
- II.** Conformité des émissions : Voir rubrique Notre empreinte environnementale
- III.** Emissions de CO₂ : Voir rubrique Notre empreinte environnementale
- IV.** Production d'énergie annuelle des unités : Voir rubrique Notre empreinte environnementale
- V.** Rendement des Unités : Voir rubrique Notre empreinte environnementale

NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)





TAQA Morocco contribue à relever les challenges de croissance durable exprimés par les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030 adoptés au sommet des Nations Unies en septembre 2015. Cette divulgation répond aussi à l'attente du régulateur AMMC en matière de réalisation des objectifs et engagements RSE.

D'une manière précise, nous pouvons apporter une importante contribution aux trois ODD suivants :



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	NOTRE CONTRIBUTION
<p>1 PAS DE PAUVRETÉ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Payer des taxes, redevances, loyers et tarifs équitables aux Pouvoirs Publics • Défendre des politiques d'emploi inclusives • Acheter localement des biens et services et développer des capacités de main-d'œuvre locale • Élargir la mise en œuvre des stratégies de lutte contre la pauvreté via les accords de prestations communautaires • Soutenir la création d'emplois durables pour répondre aux attentes en matière d'emploi
<p>2 FAIM «ZÉRO»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projets de sites sur des terres non arables • En tant qu'industriel de l'énergie électrique, nous adoptons une démarche participative avec les acteurs locaux afin d'éviter de porter atteinte au sol ou aux ressources hydriques vis nos activités et nos opérations.
<p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership en matière de Santé et de Sécurité au Travail • Veiller à ce que l'activité de TAQA Morocco ne nuise pas à la santé de ses communautés • Promouvoir le bien-être des employés • Combattre les maladies infectieuses chez les employés • Soutenir les programmes de santé communautaire
<p>4 ÉDUCATION DE QUALITÉ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer et améliorer la base de compétences locales • Former et éduquer les travailleurs • Préserver le savoir-faire technique et développer l'expertise du métier d'opérateur énergétique de référence au Maroc par la création d'un pôle d'excellence académique dans le cadre de la Politique de formation interne et de manière plus globale au profit du secteur énergétique national. • Soutenir l'électrification des écoles
<p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir une égalité des chances aux femmes et établir des environnements de travail inclusifs entre les sexes • Supprimer les obstacles à la participation des femmes et faciliter leur implication tout au long de leur carrière • Promouvoir des investissements sociaux en tenant compte du genre

<p>6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Conserver et recycler l'eau • Élaborer des plans pour réduire ou éliminer les eaux pluviales et autres pollutions pendant l'exploitation • Surveiller et divulguer la qualité et l'utilisation de l'eau • Collaborer avec d'autres intervenants pour planifier la gestion des bassins versants
<p>7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Tirer parti des économies d'échelle et des synergies entre sites pour permettre à l'opérateur national une meilleure distribution de l'électricité à travers ses infrastructures de transmission à un coût abordable • Soutenir les initiatives énergétiques locales • Partager les connaissances avec le gouvernement, les communautés et la société civile sur les initiatives de production d'énergie efficace.
<p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des politiques et des pratiques décentes en matière de travail • Payer des impôts et des redevances relatifs à la sécurité sociale et aux régimes de retraite • Stimuler la croissance économique grâce à l'achat local et national • Promouvoir les travailleurs et les fournisseurs • Collaborer avec différentes parties prenantes (fournisseurs, institutions financières, ONG, universités...) pour renforcer les retombées économiques de nos projets • Connecter, autant que faire se peut, les fournisseurs locaux à nos marchés et partenaires externes
<p>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir l'industrialisation par l'embauche locale, les achats, la formation et le développement des compétences • Soutenir l'industrialisation avancée en accompagnant la réduction de l'empreinte carbone • Soutenir les modèles de maintenance prédictive de nos équipements et infrastructures • Eriger les projets de digitalisation comme un levier stratégique d'amélioration des performances. • Mener des consultations transparentes et significatives avec nos communautés locales et respecter les droits au consentement préalable et éclairé • Partenariat avec le gouvernement, les entreprises industrielles et les communautés pour créer un (re)nouveau du développement industriel • Collaborer avec le gouvernement et d'autres secteurs pour créer des retombées de l'innovation renouvelable et partager le savoir • Explorer des collaborations potentielles avec le monde de la recherche et du développement
<p>10 INÉGALITÉS RÉDUITES</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Mener une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et fournir la possibilité d'un accès au recours • Promouvoir l'inclusion • Anticiper les risques liés aux inégalités • Promouvoir les travailleurs et les fournisseurs • Soutenir les populations marginalisées par le biais de l'investissement communautaire au niveau local.
<p>11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir à l'ONEE un taux de disponibilité maximum pour illuminer les communautés rurales et urbaines du Royaume. • Collaborer avec les autorités locales pour développer et augmenter l'espace vert • Collaborer pour une résilience accrue du réseau électrique national
<p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Minimiser les intrants et les déchets • S'approvisionner en matériaux et produits auprès de fabricants ayant des normes de travail adéquates et décentes • Planifier et améliorer le recyclage des matières • Partenariat avec d'autres entreprises pour la mise en œuvre de programmes de recyclage

<p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire les émissions liées à l'exploitation et à la chaîne d'approvisionnement • Tenir compte du changement climatique dans la planification des projets et les futurs investissements • Prioriser l'implantation des projets dans des endroits où il y a un potentiel de réduction des émissions • Travailler avec le gouvernement pour atténuer l'impact sur le climat • Participer aux dialogues intra et intersectoriel sur le climat
<p>14 VIE AQUATIQUE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer la vie sous l'eau dans les études d'impact environnementale • Collaborer avec les autorités locales pour établir des aires de conservation et réserves marines et soutenir les programmes de préservation des littoraux, telle que l'opération Plages Propres à laquelle nous avons participé plusieurs années consécutives.
<p>15 VIE TERRESTRE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Mener des évaluations d'impact sur l'environnement et prioriser l'implantation des projets dans les friches industrielles ou terrains déjà développés pour minimiser l'impact sur les écosystèmes existants • Préserver les écosystèmes • Soutenir les projets qui relient les communautés et la biodiversité • Contribuer aux initiatives de recherche • Encourager et participer au niveau de la planification du paysage local • Restaurer les habitats naturels et participer aux efforts de reboisement
<p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Prévenir et régler les griefs et les conflits • Se conformer à la réglementation en matière de transparence de l'information et de l'éthique des affaires • Favoriser des environnements de travail sûrs et des relations durables avec nos communautés
<p>17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Travailler avec les industries pour faire avancer les ODD et les objectifs collectifs du secteur de l'électricité • Mobiliser les ressources financières et la technologie • Incorporer les ODD dans les politiques et appliquer les indicateurs ODD • Engager un dialogue avec les Pouvoirs Publics et les acteurs de la société civile

NOTRE APPROCHE DU DIALOGUE

CONDITIONS DE DIALOGUE AVEC LES PARTIES PRENANTES

APPROCHE STRATÉGIQUE DE LA MATÉRIALITÉ



En appliquant les lignes directrices des Standards GRI et la norme AA1000, l'étude de matérialité s'est déroulée selon le modèle suivant :

- Identification des thèmes d'intérêt général : cette identification s'est élaborée à partir des thématiques sectorielles du secteur, des classements de performance et des approches en matière de développement durable des opérateurs ainsi que des tendances globales sectorielles. Sur 92 thèmes identifiés, 30 ont été retenus pour la consultation publique. Par mesure d'exhaustivité, nous les reproduisons dans la matrice de matérialité avec un double scoring, en interne et en externe.
- Les parties prenantes externes de TAQA Morocco (bailleurs de fond, leaders d'opinions, client, experts et régulateurs...) ont été hiérarchisés selon une méthodologie internationale.

TAQA Morocco a invité ses collaborateurs, son encadrement et ses instances de gouvernance à se prononcer sur la hiérarchisation des sujets liés à son développement durable. Une consultation publique a été déployée avec 162 parties prenantes. Les résultats ont donné naissance à une matrice de «matérialité».

TAQA Morocco applique la définition de matérialité des standards GRI

Le cadre de reporting des Standards GRI, considère que les questions importantes sont celles qui sont d'une grande importance pour nos parties prenantes et qui affectent notre capacité à créer de la valeur à court, moyen et long terme.

Selon les Standards GRI, le rapport ESG doit couvrir les enjeux qui :

- reflètent les impacts économiques, environnementaux et sociaux majeurs de l'organisation ; ou
- influencent considérablement l'évaluation et les décisions des parties prenantes.

TAQA Morocco a réalisé en 2020 pour le rapport de l'exercice 2019 une analyse de la matérialité afin d'identifier les sujets clés ayant une double importance et/ou incidence auprès de ses parties prenantes internes et externes. Nous reproduisons cette étude de matérialité car elle est toujours d'actualité.

Nous avons inclus des sujets liées à la stratégie, à la gouvernance, à la performance de nos activités en relation avec les dimensions sociales et environnementales, mais aussi, celles liées aux risques émergents.

Nous avons examiné ce qui était important pour les principales parties prenantes et ce sur quoi TAQA Morocco peut avoir un impact significatif.

Nous avons créé une matrice pour aider à hiérarchiser les 30 principaux enjeux importants. La matrice illustre l'importance que TAQA Morocco et ses parties prenantes accordent à ces 30 principaux enjeux matériels.

NOS PARTIES PRENANTES

POLITIQUES ET CRITÈRE DE SÉLECTION DES PARTIES PRENANTES (CLIENTS, FOURNISSEURS ET PARTENAIRES...)

L'ÉCOSYSTÈME DE TAQA Morocco

TAQA Morocco a identifié ses parties prenantes lors d'un Comité de direction réalisé en 2020. Cet exercice a été l'occasion pour TAQA Morocco d'évaluer la criticité des parties

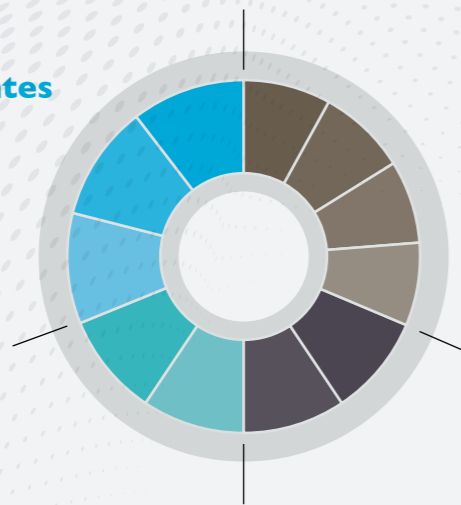
prenantes et leur octroyer un poids en fonction des attributs du Pouvoir, Légitimité et Urgence. Cet exercice a permis d'obtenir la cartographie des parties prenantes selon le modèle ci-dessous:

Parties prenantes Internes

- Conseil de Surveillance
- Directoire
- Collaborateurs
- Partenaires Sociaux
- Comité de Nomination
- Comité d'audit

Partenaires économiques

- Fournisseurs Opérationnels
- Fournisseurs Stratégiques
- Sous-traitants
- Banques
- Assurances



Influenceurs sociétaux

- Élus et Autorités Locales
- Riverains ONG Impactantes/Impactées
- Analystes et Agences de Notation
- Universités
- Recherche
- Médias et Réseaux Sociaux

Régulateurs

- Bailleurs de Fonds Internationaux
- AMMC

PRINCIPALES ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES

Administrations, institution

- Transparence
- Conformité aux exigences contractuelles et aux normes internationales
- Gestion des risques

Fournisseurs et sous-traitants

- Relations commerciales pérennes
- Traitement loyal
- Sélection impartiale
- Délai de paiement

ONG

- Collaboration et/ou challenge sur des problématiques communes

Régions et Collectivités locales

- Respect de l'environnement
- Création d'emplois
- Retombées économiques

PARTIES PRENANTES DE TAQA Morocco ET BREF RÉSUMÉ DE LEURS ATTENTES

Fournisseurs stratégiques

- Accompagnement de l'évolution du secteur de l'électricité

Actionnaires

- Croissance durable
- Santé et Sécurité

Client ONEE

- Approvisionnement
- Disponibilité de l'électricité
- Respect des engagements
- Maintenance prédictive

Collaborateurs

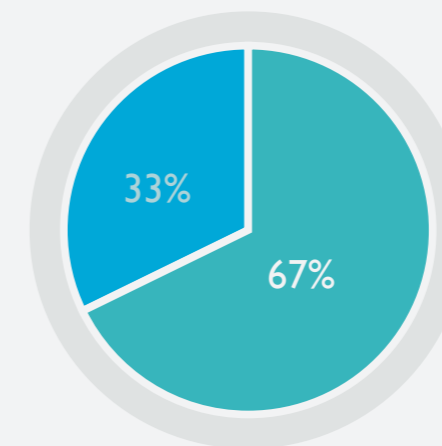
- Santé et Sécurité
- Dialogue social
- Formation, Gestion de carrières,
- Bien-être au travail
- Non-discrimination

ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT RSE PAR LES PARTIES PRENANTES DE TAQA MOROCCO

Une vaste consultation des parties prenantes a permis d'identifier 30 enjeux prioritaires. La consultation a porté sur 162 parties prenantes en prenant appui sur une solution innovante de consultation de ces dernières.

La consultation en ligne a permis de recueillir un niveau de 24% de taux de participation. L'enquête a révélé que 33% des parties prenantes considèrent TAQA Morocco comme une entreprise engagée quand 67% la perçoivent comme modérément engagée en matière de responsabilité sociétale.

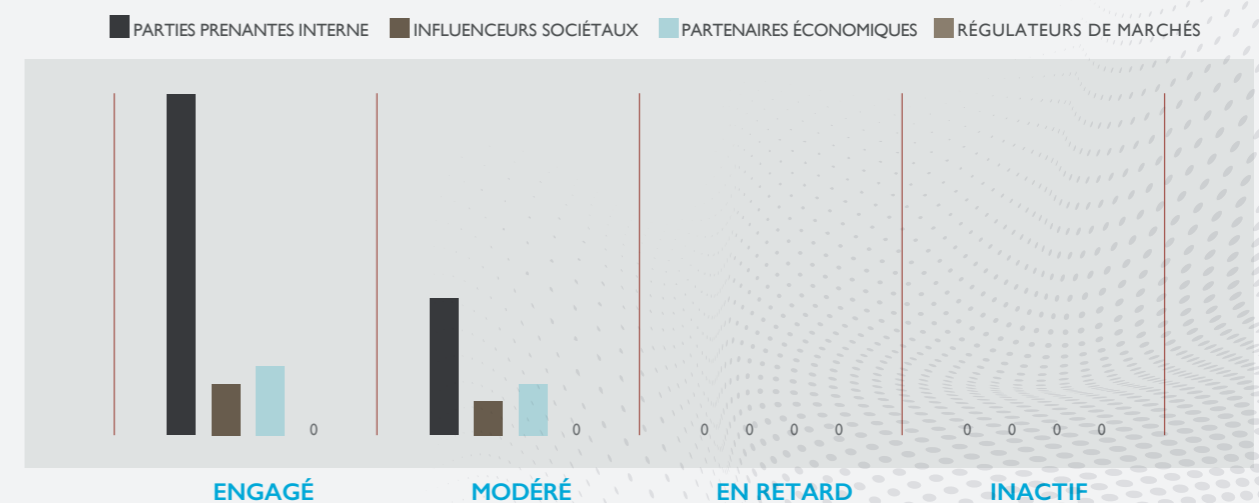
APPRÉCIATION AGRÉGÉE DE L'ENGAGEMENT RSE DE TAQA MOROCCO



- ENGAGÉ
- MODÉRÉ
- EN RETARD
- INACTIF

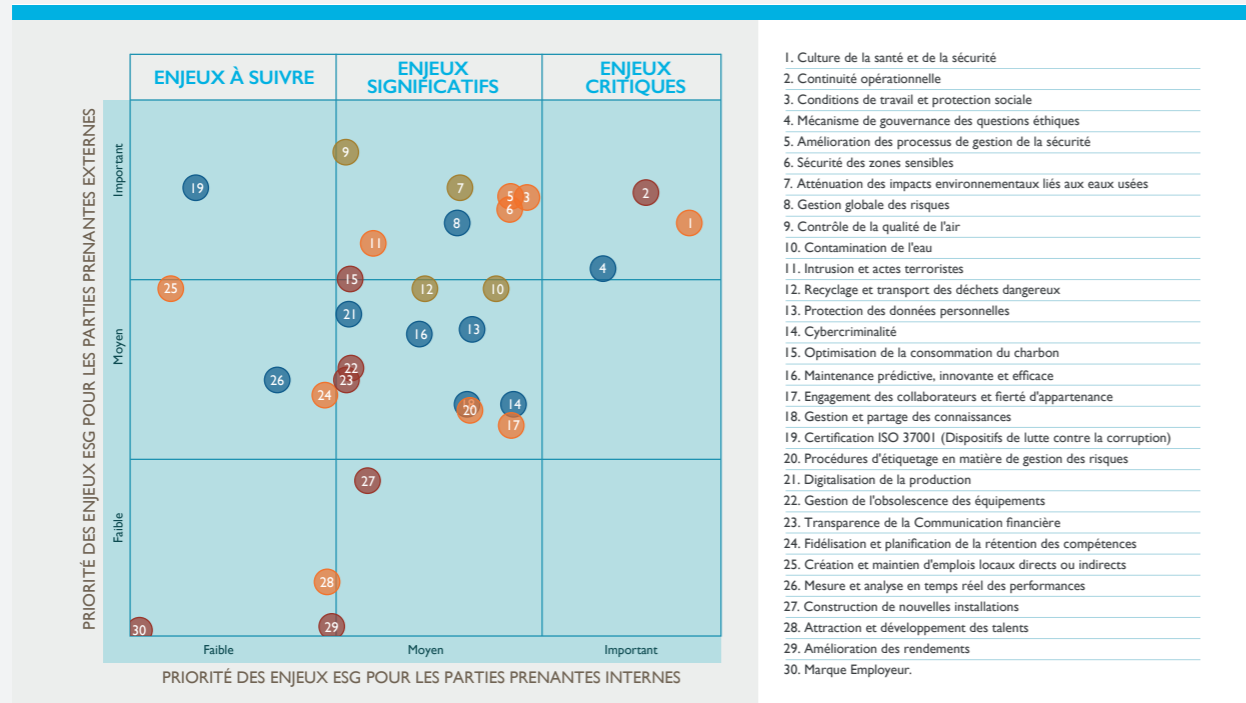
APPRÉCIATION DE L'ENGAGEMENT DE TAQA MOROCCO PAR CATÉGORIE DE PARTIES PRENANTES

APPRÉCIATION DE L'ENGAGEMENT RSE DE TAQA MOROCCO PAR CATÉGORIE DE PARTIES PRENANTES



MATÉRIALITÉ DES ENJEUX ESG

MATRICE DE MATÉRIALITÉ



TAQA Morocco dont les investissements impactent de très nombreuses parties prenantes a, en outre, identifié ses impacts et fait émerger ses enjeux les plus significatifs. Cet exercice, tel qu'il est normé, est inclusif. Ce sont les parties prenantes qui le conduisent avant qu'il ne soit communiqué en leur direction.

des thèmes pour TAQA Morocco et pour son écosystème), réactivité (plans d'actions à court, moyen et long termes). L'identification des enjeux s'est appuyée sur le supplément Sectoriel Utilities de GRI ainsi que sur la cartographie des risques propres à TAQA Morocco.

En effet, la méthodologie de dialogue avec les parties prenantes répond aux principes de la norme AA1000 : inclusion (identification des parties prenantes), matérialité (pertinence

L'ÉTUDE DE MATÉRIALITÉ RÉALISÉE EN 2020 NOUS PERMET D'ALIGNER LES PRIORITÉS ESG SUR LES TROIS ENJEUX PRIORITAIRES :

ENJEUX	DESCRIPTION	RÉFÉRENTIEL AMMC
Culture de la santé et de la sécurité	La santé et la sécurité au travail est inséparable sans un ancrage culturel fort. Une documentation de cet aspect est disponible dans la rubrique Santé et sécurité au travail	Enjeu spécifique à TAQA Morocco complétant une divulgation AMMC sur les accidents de travail
Continuité opérationnelle	La continuité opérationnelle est à la base de la résilience des opérations de TAQA Morocco. Une documentation de cet aspect est disponible dans une divulgation additionnelle volontaire qui lui est prévue.	Enjeu spécifique à TAQA Morocco
Mécanisme de gouvernance des questions éthiques	L'éthique et sa gouvernance est une priorité et constitue le quatrième axe du plan stratégique de TAQA Morocco.	Enjeu spécifique à TAQA Morocco complétant une divulgation sur la lutte contre la corruption

ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

La matrice représente le niveau de « pertinence » des enjeux en fonction de l'importance croissante accordée par les parties prenantes externes pour ces thèmes (axe vertical) et des sujets d'intérêt pour TAQA Morocco (axe horizontal).

La matrice de matérialité que TAQA Morocco a publiée pour la première fois en 2020, intègre la montée en puissance des questionnements de ses parties prenantes sur les thématiques liées à la dimension socio-économique et environnementale. Cela est de nature à orienter les décisions et les engagements de TAQA Morocco.

Le dialogue est le fondement de la démarche de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE). Cette approche permet d'identifier et de prioriser les risques liés aux enjeux sociétaux et environnementaux en détectant les signaux faibles. C'est également un excellent moyen de saisir des opportunités d'innovation et de cerner les perspectives de croissance pour TAQA Morocco.

En adoptant une politique de Reporting ESG conformément aux exigences du régulateur national, mais en suivant les lignes directrices des Standards GRI, TAQA Morocco a été amenée à divulguer différentes informations tout en expliquant comment elle a procédé pour intégrer le développement durable dans son fonctionnement et son rapport.

IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES

Impact économique et social sur les riverains ou populations locales et développement régional : création d'emplois, investissement dans les domaines de la santé, de la culture, l'éducation

L'impact de TAQA Morocco en terme de développement économique et social (et pour les riverains et les populations locales) peut s'apprécier en matière de contribution fiscale : plus de 960 millions de dirhams d'impôts directs et indirects versés et 925 millions de dirhams de TVA en 2020.

TAQA Morocco favorise l'emploi local

Le recours régulier à la sous-traitance dans le cadre de l'exploitation et des travaux de maintenance de la Centrale Thermique de Jorf Lasfar passe aussi par l'emploi local.

TAQA Morocco a structuré son engagement de contribution aux causes d'intérêt général à travers 4 domaines :

santé, éducation, environnement et culture. C'est le Comité Sponsoring et Actions Citoyennes qui décline et met en œuvre la politique de la Direction Générale en matière de sponsoring et actions citoyennes. Il examine et valide les demandes et les soumet à l'approbation finale de la Direction Générale. Il veille à la réalisation des actions et s'assure de leur conformité avec les dispositions contractuelles. Il assure le suivi et évalue les actions entreprises en mesurant leurs impacts sur les axes définis.

Comité RSE : le Comité Responsabilité Sociale d'Entreprise assure le pilotage des engagements de la charte RSE et veille à la réalisation du plan d'actions.

Composition:

- ▶ Composition :
- ▶ Directeur Général Adjoint
- ▶ Directeur du Pôle Support
- ▶ Directeur du Capital Humain
- ▶ Directeur Juridique Exécutif
- ▶ Directeur Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement
- ▶ Directeur en charge de la Communication et des Actions Citoyennes

Périodicité : 2 fois par an.

Rôles et missions :

- ▶ Définition, formalisation et suivi de la démarche RSE de la société.
- ▶ Recueil et validation des propositions de déclinaisons de la démarche RSE au sein de chaque Direction concernée.
- ▶ Pilotage de l'ensemble des actions.
- ▶ Suivi du tableau de bord.
- ▶ Veille à la réalisation du plan d'actions.
- ▶ Évaluation régulière de la démarche RSE et sa contribution sur les performances de la société.
- ▶ Communication des résultats au Directoire.

COMITÉ SPONSORING ET ACTIONS CITOYENNES

Composition:

- ▶ Directeur Général Adjoint
- ▶ Directeur Juridique exécutif
- ▶ Office Manager
- ▶ Directeur en charge de la Communication et des Actions Citoyennes

Périodicité : 1 fois par an

Rôles et missions :

- ▶ Mise en œuvre de la politique de la Direction Générale en matière de sponsoring et actions citoyennes.
- ▶ Examen et validation des demandes pour les soumettre à l'approbation finale de la Direction Générale.

- ▶ Veille à la stricte réalisation des actions et leur conformité avec les dispositions contractuelles.
- ▶ Suivi et évaluation régulière des actions réalisées en mesurant leurs impacts sur les axes stratégiques définis.

Impact des investissements en matière d'infrastructures et de services publics

Producteur d'électricité, TAQA Morocco déploie ses investissements en matière d'infrastructures et de services public. Les investissements correspondant à notre activité de production d'électricité sont consultables dans notre rapport de gestion 2020.

Engagement communautaire : Acteur économique et social engagé au Maroc, tant au niveau régional qu'au niveau national, TAQA Morocco a mis en œuvre une véritable politique d'actions citoyennes, en étroite collaboration avec les ONG et les autorités locales.

MISE EN ŒUVRE D'ACTIONS SANITAIRES DE PROXIMITÉ.

TAQA Morocco s'associe à la fondation Cheikh Zaïd Ibn Soltan pour fournir des soins gratuits de qualité aux populations les plus démunies et qui sont souvent situées dans des zones rurales enclavées. Des caravanes médicales sont assurées par une unité médicale pluridisciplinaire mobile avec l'intervention d'équipes médicales et paramédicales de l'Hôpital Cheikh Zaid (médecins, infirmiers et bénévoles). C'est un véritable centre itinérant

de diagnostic pluridisciplinaire qui se déplace jusque dans les zones enclavées et équipé d'une unité d'intervention ophtalmologique. En 2020, 5 caravanes médicales ont pu être organisées à travers le Maroc dans les régions d'Azilal, El Hoceima, El Hajeb, Safi et Bouarfa. Elles ont eu lieu avant la mise en place des mesures sanitaires de restrictions de rassemblement et de déplacement liées à la Covid-19. Ces caravanes médicales ont bénéficié à plus de 5 000 personnes et ont conduit à 1800 consultations ophtalmologiques, 518 opérations de cataracte, 1211 explorations, 160 analyses en laboratoire et 993 bons de pharmacie.

TAQA MOROCCO S'EST JOINT À L'ÉLAN DE SOLIDARITÉ NATIONAL DE LUTTE CONTRE LA PANDÉMIE DE LA COVID-19

Actions sociales

De nombreuses initiatives ont été déployées par TAQA Morocco sur le territoire national et au niveau de la Région d'El Jadida pour participer à la lutte contre la pandémie de la Covid-19.

Un plan d'actions qui s'est déployé en une série de mesures liées :

- au renforcement de la capacité d'accueil et de prise en charge des patients auprès de plusieurs hôpitaux ;
- au soutien au programme d'enseignement scolaire à distance en faveur d'élèves en situation difficile ;
- à l'octroi d'aides sociales en faveur des centres d'accueil.

Ainsi en matière de santé, TAQA Morocco a fait don à la région d'El Jadida d'une ambulance L2 équipée de respirateurs et de tout le matériel de réanimation nécessaire à l'équipement de 13 blocs pour des centres hospitaliers à travers Maroc, ainsi que du matériel médical complémentaire (moniteurs, respirateurs de réanimation, seringues électriques...). L'entreprise a également pris en charge le coût lié à la mobilisation de 20 infirmières au Centre Hospitalier Provincial Mohammed V d'El Jadida pour renforcer les

services de santé au profit des populations vulnérables. Des fours ont également été gracieusement distribués au personnel soignant de l'hôpital Mohammed V durant tout le mois de Ramadan.

Au déconfinement, TAQA Morocco a mis en place un large dispositif de dépistage préventif et aléatoire, à raison de 2 tests hebdomadaires de ses collaborateurs et sous-traitants. Ainsi, à fin 2020, TAQA Morocco a procédé en cumulé à plus de 7 371 tests. Une action préventive qui se poursuit au même rythme en 2021.

Un soutien social a également été apporté à la Région d'El Jadida pour accompagner les plus démunis durant la période de confinement avec la distribution de paniers composés de produits de première nécessité ainsi que l'achat de lits, de couvertures et autres équipements essentiels.

Dans le domaine de l'éducation TAQA Morocco a fait don de 600 tablettes connectées pour soutenir la scolarité des écoliers en distanciel.

Actions correctives dans des activités à impact négatif significatif potentiel ou avéré sur les communautés locales

Sur les trois dernières années, aucun cas de violations des droits des communautés locales n'a été identifié. TAQA Morocco entretient un bon

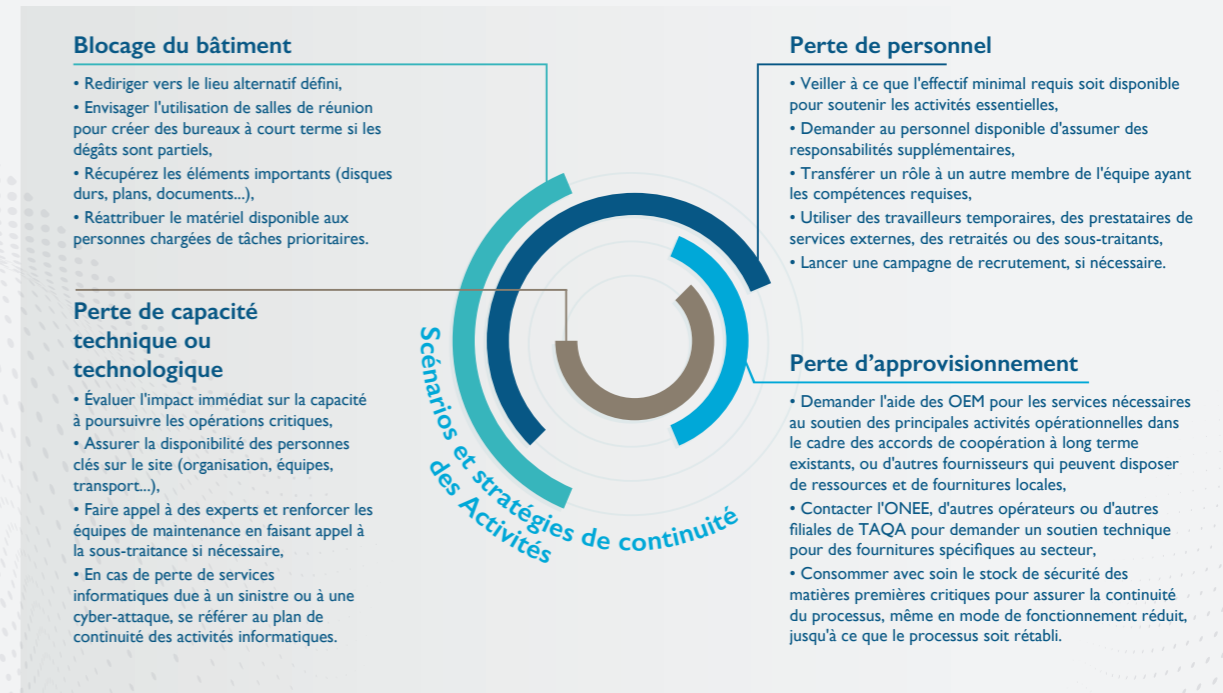
voisinage avec ses communautés et cela constitue un capital social et relationnel.

		2020	2019	2018
Nombre total de cas de violations identifiés des droits des communautés locales (autochtones)	Cas	0,00	0,00	0,00

CONTINUITÉ OPÉRATIONNELLE - DVA⁽¹⁾

En tant qu'industriel de l'électricité, TAQA Morocco doit fournir un cadre de résilience à toute épreuve. La gestion de la continuité d'activité est un processus qui fournit un cadre pour construire cette résilience, afin de permettre une capacité de réponse efficace préservant les intérêts des principales parties prenantes, la réputation de l'entreprise et les activités productrices de valeurs.

Un Plan de Continuité d'Activité (PCA) a pour objectif de décliner la stratégie et l'ensemble des dispositions qui y sont prévues pour garantir la reprise et la continuité des activités de TAQA Morocco à la suite d'un sinistre ou d'un événement perturbant gravement son fonctionnement normal.

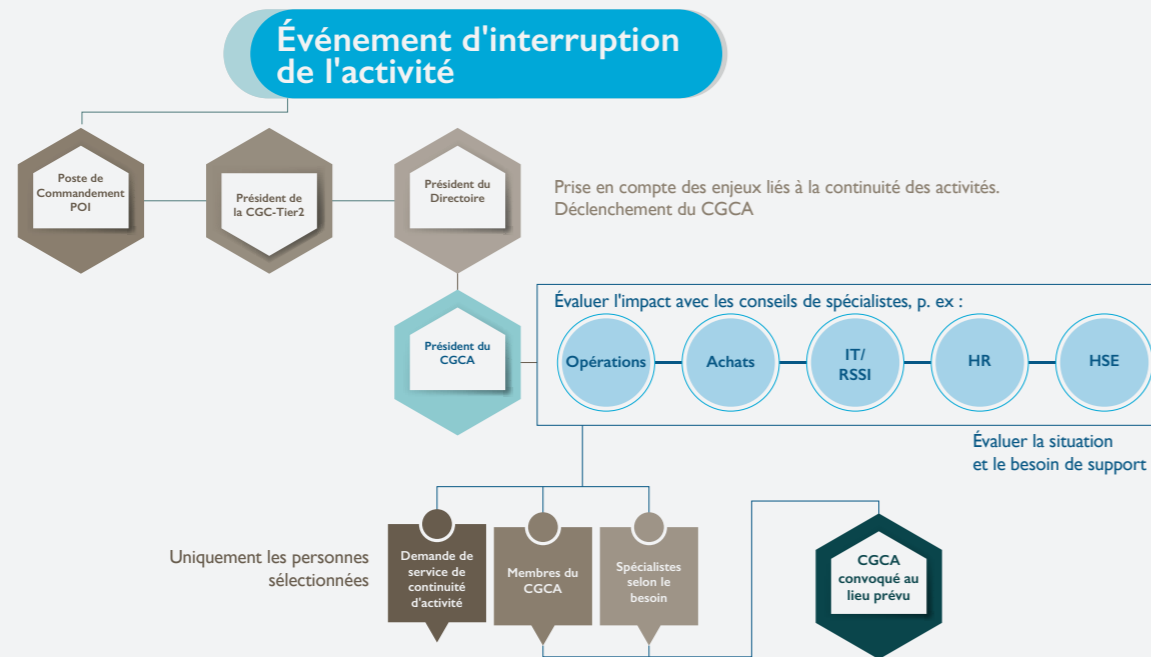


(1) DVA : Divulgarion Volontaire Additionnelle.

APPROCHE MANAGÉRIALE DU PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Il y a un niveau de performance qui serait considéré comme « normal ». Une Situation de Continuité d'Activité est, quant à elle, déclenchée lorsque le niveau de performance se détériore en dessous du niveau minimum acceptable prédéterminé à la suite d'un événement perturbateur ou d'un incident.

Pour un événement qui pourrait avoir des répercussions sur la continuité d'Activité, le Comité de Gestion de la Continuité d'Activité (CGCA) est constitué, le président du CGCA informera les membres du CGCA de la situation et coordonnera toutes les activités de reprise.



CONSIDÉRATIONS RELATIVES AU CGCA

Lorsque le CGCA est mobilisé, les éléments suivants doivent être pris en compte pour déterminer comment gérer un événement de continuité d'activité :

- ▶ Toujours mettre l'accent sur la santé et la sécurité des personnes en premier lieu, puis se concentrer sur la protection de l'environnement, puis sur les actifs de l'entreprise et la continuité des activités critiques, et par la suite la gestion de la réputation.

- ▶ Déterminer les faits de la situation plutôt que de se fier aux rumeurs.
- ▶ Déterminer les principales ressources clés disponibles en dressant la liste de celles qui sont maintenant hors d'usage (et approximativement pour combien de temps) et celles qui sont encore disponibles en termes de systèmes informatiques, d'espace de travail de bureau, d'information, de technologie, de personnel, de fournitures, etc.

- ▶ Évaluer les répercussions de l'incident sur l'entreprise en communiquant avec les gestionnaires. Les répercussions varieront selon le jour de la semaine, l'heure de la journée, les priorités et les délais actuels, la disponibilité des personnes, etc.
- ▶ Évaluer les impacts négatifs potentiels sur l'entreprise au fil du temps si rien n'est fait, compte tenu des implications qui ont été identifiées.
- ▶ Accepter le ou les objectifs de reprise compte tenu des impacts négatifs et des priorités de l'entreprise, ceux-ci peuvent être divisés en objectifs à long terme et à court terme.
- ▶ Convenir de la stratégie d'adaptation appropriée pour maintenir la continuité des activités essentielles et maintenir les impacts négatifs à des niveaux acceptables. Cela peut nécessiter la mise en œuvre d'une ou de plusieurs solutions pour restaurer les ressources perdues à la suite de l'incident.
- ▶ Diriger les activités de rétablissement en s'assurant que les équipes d'intervention appropriées ont été mobilisées localement et en fournissant tout le soutien nécessaire à la gestion locale.
- ▶ Communiquer régulièrement et clairement avec toutes les parties prenantes internes et externes nécessaires, y compris en organisant des séances d'information régulières à l'intention des collaborateurs. Il est à noter que les communications avec les médias, les intervenants externes, les autres bureaux et l'équipe de direction seront gérées par l'équipe de communication de crise ou la cellule de gestion de crise (CGC-Tier2).

- ▶ Une fois l'incident résolu, tenir une réunion d'examen après l'incident afin de tirer des leçons de l'expérience et d'identifier les mesures d'amélioration essentielles requises avant l'incident suivant.
- ▶ Veiller à ce que les mesures d'amélioration identifiées soient mises en œuvre de toute urgence.

PORTAGE ORGANISATIONNELLE DU PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Chaque entité, département est responsable de la mise en œuvre de son propre plan de continuité d'activité (PCA), à travers les plans de continuité d'activité départementaux. Un Plan de Continuité Informatique (PCI) est établi par la DSI, les stratégies de reprise après sinistre en matière de Systèmes d'Information ont été mises en œuvre dans le cadre de ce PCI. Un PCA spécifique relatif à la pandémie Covid-19 a également été développé et mis en œuvre au cours de l'année 2020. D'autres PCA sont en cours de préparation, notamment celui relatif aux systèmes industriels.

TAQA Morocco a également identifié les Single Points of Failures (Points uniques de défaillance) au niveau de l'ensemble de la Centrale. Ces points sont suivis à travers des plans d'actions spécifiques et dont la responsabilité relève des entités concernées.

TAQA Morocco dispose également d'un POI (Plan d'Opération Interne) porté par la direction Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE), dont l'objectif est de faire face à un accident et de protéger les collaborateurs, les biens et l'environnement de TAQA Morocco.

PORTAGE DU PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

Président du Directoire

- Responsable de tous les éléments de la résilience globale de TAQA Morocco, il a pour rôle de :
 - Activer le Comité de Gestion de la Continuité d'Activité lorsqu'un événement a des répercussions sur la continuité d'Activité ; et
 - Nommer le Président du Comité de Gestion de la Continuité d'Activité (CGCA) approprié à la nature de l'événement survenu ;
 - Déclarer la fin du Plan de Continuité d'Activité et l'activation du Plan de Reprise d'Activité, jusqu'à la reprise d'activité normale

Comité Entreprise Risk Management (ERM)

- Examiner et évaluer les processus et systèmes de gestion des risques de l'entreprise pour déterminer s'ils sont efficaces et s'assurer que les principaux risques sont correctement identifiés et maîtrisés ;
- Promouvoir la sensibilisation à la gestion des risques et la gestion de la continuité d'activité et sa culture dans l'ensemble de l'entreprise ;
- S'assurer que les plans de continuité des activités (PCA) et de gestion de crise sont correctement documentés, régulièrement mis à jour et testés conformément aux programmes annuels.
- S'assurer de la mise à disposition des ressources humaines, technologiques et financières nécessaires à la mise en œuvre efficace de ce plan dans l'ensemble des activités de TAQA Morocco ; et
- Évaluer la performance de la continuité d'activité afin de favoriser l'amélioration continue de la capacité de continuité d'activité.

Pôle Stratégie et Risk Management

- S'approprier et approuver le Plan de Continuité d'Activité ;
- Tenir informé le comité ERM sur tous les aspects de la continuité des activités ;
- Renforcer en permanence la notion de continuité d'activité et veiller à ce que l'information, les conseils et l'assistance soient accessibles tout au long du processus de gestion de la continuité d'activité ;
- Soutenir les différents process owners pour compléter la documentation du Bilan d'Impact sur l'activité (BIA) ;
- Élaborer les stratégies de continuité d'activité appropriées pour TAQA Morocco en se basant sur les données des BIA et de l'analyse des risques ;
- Veiller à ce que les dispositions relatives à la continuité d'activité soient revues régulièrement ;
- Superviser et coordonner la formation du personnel concerné et l'élaboration des exercices pour examiner les dispositions établies ;
- Surveiller le niveau de planification et de préparation de la continuité des activités et rapporter ces activités au comité ERM.

Correspondants de la Continuité des Activités

- Assurer leurs formations, les exercices et les séances de sensibilisation sur la continuité des activités (avec leurs adjoints) et s'assurer que l'information acquise est partagée à l'échelle de la direction afin d'améliorer la résilience ;
- Désigner les membres du personnel qui devront participer au processus du BIA ;
- S'assurer que la documentation sur la continuité des activités de la direction est à jour ;
- Mener au moins une fois par année une rencontre ou réunion sur les pratiques de continuité des activités au sein de la direction et envoyer une note de synthèse au responsable de la continuité des activités ;
- Contribuer à la revue annuelle des dispositions relatives à la continuité des activités (PCA et BIA) ;
- Être membre de la CGCA une fois activée.

GESTION DE RISQUES - DVA⁽²⁾

TAQA Morocco est dotée d'un système de gestion des risques permettant d'identifier, d'analyser, d'évaluer, de gérer et de contrôler de manière systématique, selon des critères uniformes et cohérents, les limites des niveaux de risques acceptables.

POLITIQUE DE GESTION DES RISQUES

Cette politique, approuvée par le Conseil de Surveillance, à travers le Comité d'Audit, vise à établir les principes et lignes directrices du Système de Gestion des Risques.

Caractéristiques de la politique de gestion des risques :

- Identifie les différents risques auxquels la société est exposée
- Catégorise les risques identifiés selon leur famille (Réglementation et conformité, HSE & Opérationnel ou Stratégique et financier) ;

Le système de gestion des risques de TAQA Morocco s'inspire de la norme ISO 31000 et une évolution est prévue pour l'intégration du référentiel COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission).

- Évalue les risques inhérents, et selon les mesures de prévention et d'atténuation mis en place, détermine le risque résiduel
- En fonction du niveau du risque résiduel et de niveau de risque acceptable/tolérable, un plan d'actions est établi afin de maîtriser davantage lesdits risques, en réduire la probabilité d'occurrence et, en cas de survenance, en limiter l'impact.

(1) DVA : Divulgarion Volontaire Additionnelle.

PORTAGE ORGANISATIONNEL DE LA GESTION DES RISQUES

ORGANISATION DE LA GESTION DES RISQUES

- Approuve la politique globale de gestion des risques.
- Approuve les critères du niveau de risque acceptable.
- Revoit la cartographie des risques de manière périodique pour en suivre l'évolution.
- Suit périodiquement l'efficacité du système global de gestion des risques.

- Accompagne les BU dans la mise en œuvre de la politique globale de la gestion des risques.
- Veille à l'application de la procédure de gestion des risques.
- Anime le processus de pilotage en s'assurant de la mise en œuvre effective des plans d'actions établis pour maîtriser davantage les risques (avec chacun des propriétaires des risques désignés).
- Suit le niveau et l'évolution de ces risques à travers le suivi de réalisation des actions
- Procède à la mise à jour régulière du registre des risques globale de l'entreprise et diffuse la cartographie des risques au Comité ERM et au Comité d'Audit
- Évalue périodiquement avec les propriétaires des risques l'évolution du niveau des risques gérés à leur niveau et revoit avec eux les actions additionnelles, le cas échéant, pour améliorer la maîtrise des risques.



- Identifier et reporter tous risques à la direction Stratégie et Risk Management
- Identifier les zones d'apparition de nouveaux risques ou changements pertinents de risques déjà identifiés, susceptibles d'avoir un impact sur les activités, processus et projets gérés.
- Évaluer les risques pertinents avec le soutien du Risk Management
- Gérer les activités, les processus et les projets conformément au niveau de risque acceptable établi.
- Concevoir et exécuter, le cas échéant, des plans d'action pour replacer les risques à un niveau acceptable et les maintenir à ce niveau.
- Effectuer cette gestion conformément aux principes et directives établis dans la Politique globale de gestion des risques.

GÉRER LES RISQUES ESG

La stratégie ESG de TAQA Morocco intègre les cinq étapes du référentiel COSO en matière de gestion des risques ESG.

1. Gouvernance et culture pour les risques ESG
2. Stratégie et fixation d'objectifs pour les risques ESG
3. Performance en matière de gestion des risques
 - a. Identification des risques
 - b. Évaluation et priorisation des risques
 - c. Mise en œuvre des réponses faces aux risques

4. Révision des risques ESG

5. Information, communication et Reporting des risques ESG.

GOVERNANCE

MEMBRES DES ORGANES DE GOUVERNANCE ET DES COMITÉS STRATÉGIQUES

LE CONSEIL DE SURVEILLANCE :

- ▀ Membres indépendants de l'Organe de gouvernance : **1**
- ▀ Membres exécutifs de l'Organe de gouvernance : **0**
- ▀ Membres non-exécutifs de l'Organe de gouvernance : **6**

TAQA Morocco a opté pour une structure de gouvernance duale à Directoire et Conseil de Surveillance. Deux Comités émanent du Conseil

de Surveillance : le Comité d'Audit et le Comité de Nomination et de Rémunération des Dirigeants.

RÉUNIONS DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ET DE SES COMITÉS

Nom	Fonction	Début ou renouvellement du mandat	Expiration du mandat	Taux de présence	Comité D'Audit	Comité de Nomination et de Rémunération	Lien des personnes physiques avec l'Emetteur
M. SAEED HAMAD OBAID ABUQATA ALDHAHERI	Président du Conseil de Surveillance	24/06/2020	AGO approuvant les comptes 2025	100%			Aucun
S.E. KHALEEFA ALI MOHAMED ABDULLA ALQAMZI	Vice-Président du Conseil de Surveillance	23/04/2019	AGO approuvant les comptes 2024	100%		Président	Aucun
S.E. SAQER SALEM MOHAMED BINHAM ALAMERI	Administrateur indépendant	23/04/2019	AGO approuvant les comptes 2024	100%	Président		Aucun
Abu Dhabi National Energy Company PJSC (TAQA) représentée par M. MOHAMMED ABDULLA FALAH JABER AL AHBABI	Administrateur	24/06/2020	AGO approuvant les comptes 2025	100%	Membre		Aucun
M.ABDULAZIZ MOHAMED ABDULLA ALOBAIDLI ALHAMMADI	Administrateur	24/06/2020	AGO approuvant les comptes 2025	100%		Membre	Aucun
M. HAMAD ABDULLA MOHAMED ALSHORAFI AL HAMMADI	Administrateur	24/06/2020	AGO approuvant les comptes 2025	100%		Membre	Aucun
M. VIVEK GAMBHIR	Administrateur	23/04/2019	AGO approuvant les comptes 2024	100%	Membre		Aucun

À fin décembre 2020, le Conseil de Surveillance s'est réuni 6 fois avec un taux de participation de 100%.

CONSEIL DE SURVEILLANCE DE TAQA MOROCCO

CONSEIL DE SURVEILLANCE TAQA MOROCCO



SAEED HAMAD OBAID ABUQATA ALDHAHERI

Président



S.E. KHALEEFA ALI MOHAMED ABD ULLA ALQAMZI

Vice - Président



S.E. SAQER SALEM MOHAMED BINHAM ALAMERI

Membre indépendant



ABU DHABI NATIONAL ENERGY COMPANY PJSC (TAQA) REPRÉSENTÉE PAR M. MOHAMMED ABDULLA FALAH JABER AL AHBABI

Membre



ABDULAZIZ MOHAMED ABDULLA ALOBAIDLI ALHAMMADI

Membre



HAMAD ABD ULLA MOHAMED ALSHORAFI AL HAMMADI

Membre



VIVEK GAMBHIR

Membre

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT

Civilité	Monsieur
Nom et prénom	Monsieur Saqer Salem Mohamed Binham Alameri
Nationalité	Emirats Arabes Unis
Âge	48 ans
Date de début du mandat	Date de début du mandat 23/04/19 Date d'échéance du mandat 31/12/24
Biographie ou principales compétences	Monsieur Saqer Salem Mohamed Binham Alameri est diplômé de l'Université de Concordia en plus d'un MBA de l'université des Émirats Arabes Unis. Il est membre du Conseil d'Administration de la Banque de Tunisie et des Emirats Arabes Unis, il est également membre du Conseil d'Administration de Benaa Real Estate Investment Company et ADIA (Abu Dhabi Investment Authority). Il occupe actuellement le poste de Directeur Exécutif du Pôle Audit Interne au sein d'Abu Dhabi Investment Authority.
Principales fonctions et représentation de parties prenantes	Monsieur Saqer Salem Mohamed Binham Alameri est un Membre Indépendant au sein du Conseil de Surveillance de TAQA Morocco. A ce titre, il s'exprime et agit dans l'intérêt social de TAQA Morocco.

RÔLE DU COMITÉ D'AUDIT

- Suivi de l'élaboration de l'information destinée aux actionnaires, au public et à l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux.
- Suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne, d'audit interne.
- Gestion des risques liés à TAQA Morocco et suivi du contrôle légal des comptes sociaux et des comptes consolidés de TAQA Morocco.
- Examen et suivi de l'indépendance des commissaires aux comptes.
- Veille au respect des règles d'Éthique et de Déontologie de TAQA Morocco.

COMITÉ D'AUDIT	
Composition	
Président Monsieur Saqer Salem Mohamed Binham Alameri	Membres permanents . Monsieur Saqer Salem Mohamed Binham Alameri . Monsieur Mohammed Abdulla Falah Jaber Al Ahbabi . Monsieur Vivek Gambhir
Invités permanents Monsieur Abdelmajid Iraqui Houssaini (Président du Directoire) Monsieur Omar Alaoui Mthamdi (Directeur Général-Adjoint) Madame Fadoua Moutaouakil (Directrice du Pôle Stratégie, Audit, Risk Management et Assurance) Monsieur Said El Mamouni (Directeur Juridique Exécutif)	Secrétaire du Comité . Monsieur Said El Mamouni (Directeur Juridique Exécutif)
Périodicité Deux fois par an et chaque fois que nécessaire, à la discrétion des membres du Comité	
Missions <ul style="list-style-type: none"> • Suivi de l'élaboration de l'information destinée aux actionnaires, au public et à l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux. • Suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et d'audit interne. • Gestion des risques liés à TAQA Morocco et suivi du contrôle légal des comptes sociaux et des comptes consolidés de TAQA Morocco. • Examen et suivi de l'indépendance des commissaires aux comptes. • Veille au respect du code d'Éthique et de Déontologie de TAQA Morocco. 	

RÔLE DU COMITÉ DE NOMINATION ET DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

- Gestion des nominations des dirigeants.
- Politique de rémunération des dirigeants.
- Plans de succession.
- Propositions de plans d'actions et objectifs des dirigeants.

COMITÉ DE NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS	
Composition	
Président S.E. Khaleefa Ali Mohamed Abdulla Alqamzi	Membres permanents • M. Hamad Abdulla Mohamed Alshorafa Al Hammadi • M. Abdulaziz Mohamed Abdulla Alobaidli Alhammadi
Invités permanents • Monsieur Abdelmajid Iraqui Houssaini (Président du Directoire) • Monsieur Khalid Benghanem (Directeur du Capital Humain)	Secrétaire du Comité • Monsieur Khalid Benghanem (Directeur du Capital Humain)
Périodicité Annuelle et chaque fois que nécessaire, à la discrétion des membres du Comité	
Missions <ul style="list-style-type: none"> • Gestion des nominations des dirigeants. • Politique de rémunération des dirigeants. • Plans de succession. • Propositions de plans d'actions et objectifs des dirigeants. 	

LE DIRECTOIRE DE TAQA MOROCCO



De gauche à droite : Khalid Benghanem, Said El Mamouni, Fadoua Moutaouakil, Fatima Bendahbia, Abdelmajid Iraqui Houssaini, Abdelkader Hilmi, Mehdi Belghiti, Omar Alaoui M'Hamdi.

Comité de Direction

Le Directoire s'appuie sur des comités internes pour assurer une gestion adaptée et efficace. La gestion courante de TAQA Morocco est pilotée par le Comité de Direction qui prend toutes les

décisions nécessaires à la réalisation des objectifs opérationnels et financiers déterminés par le Directoire.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▼ ABDELMAJID IRAQUI HOUSSAINI
<i>Président du Directoire</i> ▼ OMAR ALAOUI M'HAMDI
<i>Directeur Général Adjoint
Directeur Pôle Finances et Développement</i> ▼ ABDELKADER HILMI
<i>Directeur Pôle Études et Performances
Techniques</i> ▼ FADOUA MOUTAOUAKIL
<i>Directrice Pôle Stratégie, Audit, Risk
Management et Assurance</i> | <ul style="list-style-type: none"> ▼ KHALID BENGHANEM
<i>Directeur du Capital Humain</i> ▼ SAID EL MAMOUNI
<i>Directeur Juridique Exécutif</i> ▼ MEHDI BELGHITI
<i>Directeur du Pôle Support</i> ▼ FATIMA BENDAHBIA
<i>Directrice Générale du Complexe Thermique
de Jorf Lasfar</i> |
|---|---|

CRITÈRES D'INDÉPENDANCE

CRITÈRES RETENUS POUR LA QUALIFICATION D'ADMINISTRATEURS D'INDÉPENDANTS

TAQA Morocco suit avec vigilance l'évolution du cadre réglementaire et normatif national et international.

L'article 67 de la loi n° 17-95 telle que modifiée et complétée, ainsi que le code marocain de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise de 2008 recommande la présence d'administrateurs non exécutifs « disposant de l'objectivité et de la liberté de jugement nécessaires à un exercice sain et serein de leur mission ».

De même, l'article 41 bis de la Loi instaure l'obligation de nommer des administrateurs indépendants au sein des sociétés inscrites à la cote de la bourse des valeurs. Les critères d'indépendance retenus par TAQA Morocco pour définir la notion d'administrateur indépendant sont ceux prévus à l'article 41 bis de la loi n°20-19 modifiant et complétant la loi n° 17-95 relative aux sociétés anonymes, à savoir :

- ▼ Ne pas avoir été, au cours des trois (3) années précédant sa nomination :
 - ▶ salarié ou membre des organes d'administration, de surveillance ou de direction de la société
 - ▶ représentant permanent, salarié ou membre de l'organe d'administration, de surveillance ou de direction d'un actionnaire ou d'une société que ce dernier consolide ;
- ▼ Ne pas être membre de l'organe d'administration, de surveillance ou de direction d'une société dans laquelle la société dispose d'un mandat au sein de l'organe d'administration ou de surveillance, ou dans laquelle un membre des organes d'administration ou de surveillance ou de direction de la société, en exercice ou l'ayant été depuis moins de trois (3) ans, détient un mandat au sein de son organe d'administration, de surveillance ou de direction ;
- ▼ Ne pas avoir été ou avoir représenté, durant les trois (3) dernières années, un partenaire commercial ou financier ou exerçant une mission de conseil auprès de la société ;
- ▼ Ne pas avoir un lien de parenté jusqu'au deuxième degré avec un actionnaire ou un membre du conseil d'administration de la société ou son conjoint ;
- ▼ Ne pas avoir été commissaire aux comptes de la société au cours des six (6) années précédant sa nomination ; et ne détenir aucune action de la société.

PARITÉ ET REPRÉSENTATION DES PARTIES PRENANTES

LA PARITÉ, ET LES RÈGLES SUIVIES EN LA MATIÈRE

		2020	2019	2018
Pourcentage des femmes dans le Directoire	%	30	30	0
Pourcentage des hommes dans le Directoire	%	70	70	100

FONCTIONNEMENT DE L'ORGANE ET RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

ASSIDUITÉ AUX SÉANCES DU CONSEIL

Le Conseil de surveillance s'est réuni 6 fois au cours de l'année 2020.

		2020	2019	2018
Nombre de réunions de l'Organe de gouvernance	Réunions	6	5	4

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Une somme brute de 3.500.000,00 dirhams a été allouée au Membres du Conseil de Surveillance à titre de jetons de présence pour l'exercice 2019

par résolution de l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelles tenue le 24 juin 2020.

		2020	2019	2018
Montant net versé aux personnes physiques et morales Résidentes au Maroc	MAD	0,00	0,00	0,00

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS, (STOCK OPTION, AVANTAGES EN NATURE)

Aucune rémunération n'est accordée aux Membres du Directoire au titre de leur mandat social.

La rémunération des Directeurs Exécutifs (qui sont par ailleurs, également, membres du

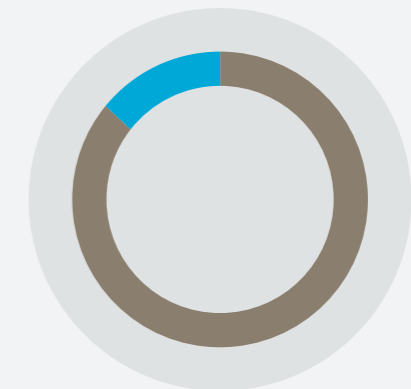
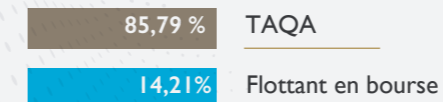
Directoire) s'effectue dans le cadre des décisions prises par le Comité de Nomination et de Rémunération des Dirigeants émanant du Conseil de Surveillance.

RELATION AVEC LES ACTIONNAIRES : INFORMATIONS COMMUNIQUÉES AUX ACTIONNAIRES

Le capital social de TAQA Morocco est détenu majoritairement par Abu Dhabi National Energy Company PJSC (TAQA) à hauteur de 85,79%. Le reste, soit 14,21%, est constitué par le flottant en bourse. Cette structure actionnariale ramassée facilite aux Administrateurs la formulation de recommandations directes et permet une interaction avec le Directoire, lors des réunions

du Conseil de Surveillance dans la mesure où l'actionnaire majoritaire y siège en qualité de Membre. L'exercice de cette faculté s'effectue dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires.

En 2020, le Conseil de Surveillance s'est réuni 6 fois.



PROCESSUS D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DE L'INSTANCE DE GOUVERNANCE PAR RAPPORT AUX THÈMES ÉCONOMIQUES, ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX

A partir de l'année 2022, le Directoire proposera d'inclure un point annuel relatif aux thématiques ESG (Environnement, Social et Gouvernance) dans les réunions de Conseil de Surveillance. Ce point interviendra dans la publication du Rapport ESG et permettra au Conseil de Surveillance de suivre le déploiement de la feuille de route ESG, du

processus de consultation des parties prenantes et de l'approche de vigilance implémentée.

TAQA Morocco a prévu, au cours de l'année 2021 de finaliser sa stratégie ESG et d'animer des réunions avec les collaborateurs et les fournisseurs relatifs aux enjeux ESG.

GOVERNANCE DE L'ÉTHIQUE

ACTIONS ENGAGÉES POUR PRÉVENIR LA CORRUPTION

TAQA Morocco a élaboré un Code de conduite des affaires, un Code de déontologie, un guide de l'Administrateur, un Code de conduite fournisseurs et est signataire de la Charte du bon payeur de CGEM.

Code de conduite des affaires

Signé et préfacé par le Président du Directoire et le Directeur Juridique Exécutif, ce Code porte sur l'environnement de travail, les règles d'intégrité, la préservation de l'environnement, ainsi que les règles de mise œuvre du Code. Les collaborateurs signent un acte d'engagement pour le respect des stipulations du Code dont les règles s'appliquent également aux partenaires économiques de TAQA Morocco..

Code de déontologie

Le Code de déontologie établit les principes directeurs de déontologie au sein de TAQA Morocco afin de s'assurer que l'ensemble des collaborateurs aient une vision commune des normes déontologiques et qu'ils exercent leur métier dans le respect de ces normes. Les collaborateurs ont la responsabilité de promouvoir ces règles afin de s'assurer qu'elles soient suivies de tous.

Guide de l'Administrateur

C'est un manuel pratique qui traite des rôles et responsabilités du Conseil de Surveillance et du Directoire dans le cadre de la loi n° 17-95, telle que modifiée et complétée. Il rappelle, également, les missions dévolues aux comités, notamment le Comité d'Audit et le Comité de Nomination et de Rémunération des Dirigeants issus du Conseil de Surveillance.

Il rappelle, également, le référentiel dans lequel s'exercent les valeurs de l'éthique et de l'intégrité au sein de la société. .

Il rappelle également le cadre normatif dans lequel s'exercent les valeurs de l'éthique et l'intégrité.

Code de conduite fournisseurs

Il s'agit d'un référentiel de normes et de valeurs destiné aux fournisseurs et sous-traitants de TAQA Morocco. Il constitue un cadre d'engagement expresse de respect et d'adhésion aux règles et valeurs qui y sont énoncées. En adhérant à ce Code, le fournisseur ou sous-traitant s'engage à ce que toutes les relations commerciales et tous les accords avec TAQA Morocco, existants ou futurs, respectent les dispositions relatives aux points suivants :

- ▶ droits de l'Homme,
- ▶ politiques de non-discrimination,
- ▶ droit à la liberté d'association et à la négociation collective,
- ▶ santé et Sécurité,
- ▶ normes de travail, notamment les dispositions relatives au travail des enfants et le travail forcé,
- ▶ exigences en matière de qualité,
- ▶ protection de l'environnement,
- ▶ éthique, fraude et corruption,
- ▶ conflit d'intérêt,
- ▶ confidentialité,
- ▶ respect des lois et règlements.

		2020	2019	2018
Nombre total de sites évalués en termes de risque lié à la corruption	Sites	2	2	2
Pourcentage de diffusion de la politique anti-corruption auprès de organes de gouvernance	%	100	100	100
Pourcentage de diffusion de la politique anti-corruption auprès des collaborateurs	%	100	100	100
Pourcentage des membres de l'organe de gouvernance ayant été formés sur à la lutte contre la corruption	%	100	100	100
Pourcentage des collaborateurs ayant été formés sur à la lutte contre la corruption	%	100	100	100

MESURES PRISES EN RÉPONSE À DES INCIDENTS DE CORRUPTION

		2020	2019	2018
Nombre total de cas avérés de corruption.	Cas	0	0	0
Nombre total de cas avérés pour lesquels des employés ont été renvoyés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption.	Cas	0	0	0
Nombre total de cas avérés pour lesquels des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption	Cas	0	0	0

NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

ACTIVITÉS AYANT UN IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT ET CHIFFRES

Les impacts significatifs de TAQA Morocco concernent :

- ▼ Pollution atmosphérique,
- ▼ Pollution hydrique,
- ▼ Pollution des sols,
- ▼ Pollution sonore.

TAQA Morocco est consciente de son rôle en matière de changements climatiques. Cela

a, par ailleurs, accéléré notre réflexion sur la diversification du portefeuille d'activité vers les énergies renouvelables.

Ainsi, conformément à la stratégie du Maroc en matière de transition énergétique et d'augmentation de la part des énergies renouvelables dans son mix à 52% pour 2030, TAQA Morocco s'inscrit dans cette dynamique et étudie les différentes opportunités de développement sur le mix énergétique au Maroc.

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE, MESURE POUR LIMITER IMPACT ET NORMES ET OBJECTIFS FIXÉS

En matière d'approche de gestion des risques environnementaux, TAQA Morocco a été certifiée, en 2017, avec la norme ISO 14001 (version 2015) pour l'ensemble de ses activités. TAQA Morocco procède à une étude d'impact environnemental avant d'ouvrir de nouvelles unités et contrôle en continu l'impact environnemental de ses unités opérationnelles. L'étude d'impact de l'extension des Unités 5&6 en 2010 a été discutée lors d'une consultation publique avec les autorités provinciales et locales,

les services extérieurs de l'Etat, les ONG et la société civile, et notamment les représentants de la population locale. Cette étude d'impact environnemental a été réalisée selon les lignes directrices de l'IFC et conformément à la réglementation marocaine. Voir Schéma, ci-dessous, résumant l'intervention de TAQA Morocco pour réduire ses impacts ainsi que les normes et objectifs fixés suivant les limites réglementaires nationales en vigueur et les directives de la Banque Mondiale.

RIVERAINS

- Engagement formalisé en faveur de la « Préservation des ressources naturelles » dans le cadre de la politique Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité au Travail et Environnement de TAQA Morocco.
- Un objectif de consommation d'eau est annuellement défini.
- TAQA Morocco dispose de 3 stations de traitement des eaux : Sanitaires, usées, et eaux résiduelles huileuses. Mensuellement, la surveillance de la qualité des eaux souterraines, des eaux usées et des eaux de refroidissement est assurée par un laboratoire externe.
- Toutes les campagnes d'analyses ont montré la conformité aux normes internationales notamment celles de la Banque Mondiale.

ÉMISSIONS GAZ À EFFET DE SERRE

- Engagement formalisé en faveur de la « qualité d'air » dans le cadre du Manuel QSE.
- Définition d'objectifs liés au nombre de dépassement des particules NOx et SO₂ (95%).
- Mise en place d'un dispositif de désulfurisation pour traiter 95% des émissions de dioxydes de soufre.
- Un bilan annuel des émissions de CO₂ est établi couvrant toutes les unités et qui comprend tous les gaz à effets de serre (GHG) selon le protocole de KYOTO (Dioxyde de carbone (CO₂), Méthane (CH₄), Protoxyde d'azote (N₂O), Hydrofluorocarbures (HFC), les perfluorocarbures (PFC) et Hexafluorure de soufre (SF₆)).

DÉCHETS SOLIDES

- Engagement formalisé en faveur de la « Revalorisation et Maîtrise de la gestion des déchets » dans le cadre de la politique Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité au Travail et Environnement de TAQA Morocco.
- Taux de recyclage de 51% des cendres volantes

ÉNERGIE

- Engagement formalisé en faveur de la «Préservation des ressources naturelles»: Politique Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité au Travail et Environnement de TAQA Morocco.
- Définition d'un objectif annuel déterminé
- Développement d'un plan d'action pour éviter l'excès de consommation de charbon.

EAU ET EFFLUENTS LIQUIDES

GESTION DES LUBRIFIANTS ET DES HYDROCARBURES

POUSSIÈRES

Un audit annuel est réalisé par un bureau de contrôle international indépendant sur la qualité de l'air en milieu professionnel et inclut les poussières. Une station mobile de mesure en continue de la qualité de l'air est disponible à la centrale et une station de suivi de la qualité de l'air (AQMS) à l'extérieur de la centrale. Arrosage du parc à charbon. Installation d'un système d'extracteur de poussières.

LITIGES ENVIRONNEMENTAUX

LITIGE ET POURSUITE POUR PROBLÉMATIQUES ENVIRONNEMENTALES

La non-conformité peut indiquer l'incapacité à garantir le respect de certains critères de performance dans le cadre de ses opérations.

Aucune amende significative ou non-monétaire n'a été constatée ou enregistrée.

		2020	2019	2018
Valeur monétaire totale des amendes significatives	MAD	0	0	0
Nombre total de sanctions non monétaires	Sanctions	0	0	0

RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

ACTIONS ET MESURES POUR ÉVALUER ET MINIMISER LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

Des mesures préventives ont été prises en considération lors de la conception et la construction de la Complexe Thermique de Jorf Lasfar afin de minimiser les impacts environnementaux sur l'environnement à savoir :

- Construction d'une cheminée de 130 mètres de haut afin d'avoir une bonne dispersion des émissions de gaz dans l'atmosphère ;
- Emploi de technologie à faible émission de NOx, par utilisation de systèmes de brûleurs à faibles émissions de NOx ; Installation de filtres électrostatiques comme technologie à faible émission de particules et de métaux lourds (rendement du ESP >99%) ; Utilisation et Achat du charbon BTS (Basse Teneur en Soufre), afin de minimiser le taux du SO2 en TPD pour les Unités 1-4 ;
- Pour les Unités 5&6, installation d'un système de désulfuration à l'eau de mer comme technologie à faible émission de SO₂, avec l'utilisation d'eau de mer comme absorbant, pour la désulfuration des gaz de combustion. Préalablement à son rejet l'effluent est oxygéné dans un bassin d'aération puis mélangé avec le reste de l'eau du système de refroidissement de telle manière que l'effluent final possède les mêmes caractéristiques que l'eau de mer initialement introduit dans le circuit de refroidissement ;
- Installation d'équipements de contrôle et enregistrement des émissions atmosphériques au niveau des Unités 5&6. Surveillance et enregistrement continu des émissions atmosphériques produites par les Unités 5&6 qui permettent le contrôle effectif de leurs impacts réels.

DÉCHETS

MESURES DE GESTION ET D'ÉLIMINATION DES DÉCHETS

TAQA Morocco est engagée pour la « Revalorisation et la Maîtrise de la gestion des

déchets » (voir politique Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité au Travail et Environnement).

NATURE DU DÉCHET	ACTION/PARTENAIRE
Matériels électronique (PC, Imprimantes, etc)	Association
Cartouches d'imprimantes	Entreprise spécialisée
Papier et Carton	Entreprise spécialisée
Ferrailles	Vendues après appel d'offre
Chiffons souillés et Sacs de souffres	Incinérations

Un tri est opéré sur le site dans un entrepôt fermé, imperméabilisé et aménagé pour les déchets dangereux avant qu'ils ne soient expédiés vers des sociétés de recyclage ou de traitement spécialisées : déchets industriels spéciaux, déchets domestiques et déchets industriels banals ou

assimilés (bois, plastique, ferraille...). Le reste des déchets est entreposé dans une zone aménagée pour être recyclé avant d'être transporté vers différentes destinations.

		2020	2019	2018
Pourcentage de matières recyclées utilisées ^(*)	%	51,0	71,0	68,0
Poids total des déchets non-dangereux	Tonnes	250,0	255,0	233,0
Déversements de carburant dans les sols	Tonnes	0,0	0,0	0,0
Déversements ou fuites de produits chimiques dans les sols	Tonnes	0,0	0,0	0,0
Déversements ou fuites de produits chimiques dans les nappes d'eau	Tonnes	0,0	0,0	0,0
Déchets dangereux transportés	Tonnes	71,0	118,0	120,0

(*) Le pourcentage de matières recyclées utilisées est un taux consolidé de tous les déchets produits par TAQA Morocco. En matière de cendres volantes, la performance de recyclage se situe à 51%.**

**La baisse du taux de recyclage des cendres volantes en 2020 est due à l'impact de la pandémie de la Covid-19 sur l'activité cimentière.

EAU, ÉNERGIE, MATIÈRES PREMIÈRES...

CONSOMMATION EAU, ÉNERGIE, MATIÈRES PREMIÈRES...

332.000 m³/h est le volume d'eau de mer prélevé pour le refroidissement et réinjecté par la suite en mer dans le respect des normes environnementales, notamment celles de la Banque Mondiale.

		2020	2019	2018
Consommation d'électricité	kWh	12 911 060,00	20 088 750,00	17 012 743,00
Consommation de chauffage	kWh	0,00	0,00	0,00
Volume de l'eau de surface prélevée, y compris l'eau provenant des terres humides, des rivières, des lacs et des océans	M3	2 908 320 000,00	2 908 320 000,00	2 908 320 000,00
Volume de l'eau souterraine prélevée	M3	0,00	310,00	280,00
Volume de l'eau de pluie collectée directement et stockée	M3	0,00	0,00	0,00
Approvisionnements municipaux en eau ou autres services d'eau publics ou privés	M3	150 000,00	130 000,00	120 000,00

PRATIQUES RH

RECRUTEMENT

La politique de Ressources Humaines (RH) de TAQA MOROCCO respecte les principes directeurs suivants :

- ▼ Droits fondamentaux et des libertés syndicales ;
- ▼ Conformité légale par l'application stricte de la loi ;
- ▼ Responsabilité sociale de l'entreprise et action citoyenne.

Dans le respect des principes énoncés et des valeurs partagées de TAQA MOROCCO, la politique RH de l'entreprise s'articule autour de trois orientations majeures qui placent les Ressources Humaines au centre des intérêts du management :

- ▼ Valoriser les compétences de chacun ;
- ▼ Fidéliser les collaborateurs ;
- ▼ Optimiser les performances individuelles et collectives.

Vigilance en matière de politique de recrutement :

En 2019, un programme de gestion de la relève a été mis en place compte tenu des prévisions de départs à horizon 2025 afin d'assurer la préparation et formation des nouvelles recrues aux métiers de l'entreprise, et particulièrement dans l'exploitation et la maintenance.

		2020	2019	2018
Taux de Recrutement de nouveaux employés femmes	%	0,00	6,06	9,09
Taux de Recrutement de nouveaux employés hommes	%	100,00	93,94	90,91

RÉMUNÉRATION

La rémunération au sein de TAQA MOROCCO diffère selon les deux catégories des salariés : statutaire et non statutaire. Dans les deux cas, la rémunération est composée d'éléments fixes et d'éléments variables.

Couverture sociale obligatoire

L'ensemble du personnel bénéficie au minimum de la couverture sociale obligatoire prévue par la législation en vigueur :

- ▼ Retraite : RCAR/ CNRA pour les salariés statutaires ; CNSS pour les salariés non statutaires ;
- ▼ Assurance médicale obligatoire : CMIM ;
- ▼ Assurance AT (Accident du Travail).

Couverture sociale complémentaire

Soucieuse du bien-être de ses salariés, la Société a souscrit également à des couvertures sociales complémentaires :

- ▼ Retraite CIMR pour les salariés non statutaires ;
- ▼ Assurance médicale complémentaire ;
- ▼ Assurance privée ;
- ▼ Assurance décès, invalidité ;
- ▼ Assurance accident professionnel ou privé : «Collective Individuelle Accident» ;
- ▼ Assistance médicale à distance.

Avantages sociaux et actions sociales

L'ensemble du personnel de la Société TAQA MOROCCO bénéficie de nombreux avantages sociaux à savoir :

- Allocation d'Aid Adha ;
- Allocation d'électricité ;
- Bons d'achat de fournitures scolaires ;
- Bons d'achat Achoura ;
- Bonification des intérêts au logement ;
- Prestations du COS (Conseil des Œuvres Sociales) ;
- Allocation pèlerinage ;
- Subvention d'activités culturelles et sportives ;
- Avance sur salaire.

		2020	2019	2018	2017
Masse salariale pour la catégorie cadres	MAD	165 715 851	142 385 682	136 319 073	130 582 503
Masse salariale pour la catégorie non-cadres	MAD	151 007 917	131 481 477	122 093 715	124 842 644
Total		316 723 767	273 867 159	258 412 788	255 425 147

GESTION DE CARRIÈRES

Système d'évaluation

Fidèle à ses valeurs favorisant la compétence et la performance, TAQA Morocco veille à ce que les performances de ses collaborateurs soient évaluées d'une façon formelle et périodique, et ce, dans un objectif de :

- mesurer et évaluer les aptitudes, comportements et résultats du collaborateur relativement à son poste ;
- reconnaitre les performances et les récompenser en conséquence ;
- déterminer les besoins en formation ;
- suivre le progrès du collaborateur et dresser des plans d'accompagnement afin de l'aider à atteindre les objectifs et à faire en sorte que à ce que ses niveaux de performance soient conformes aux objectifs de l'organisation.

Évolution de carrière

La politique de gestion des carrières en développement au sein de TAQA Morocco permet d'accompagner l'évolution de la place du capital humain dans l'entreprise en favorisant l'évolution des collaborateurs que ce soit en termes de fonction (mobilité horizontale) ou de progression hiérarchique (mobilité verticale).

Dans ce cadre, une politique active de gestion des carrières permet de poursuivre deux objectifs simultanés :

- Offrir à l'entreprise une flexibilité fonctionnelle des compétences internes et qui correspond aux nouvelles formes d'organisation du travail (recherche de polyvalence, hausse du niveau moyen de qualification des collaborateurs) ;
- Répondre aux attentes des individus dont la motivation repose de plus en plus sur des facteurs non financiers liés à une demande de reconnaissance qui repose en partie sur le principe de la promotion. ;

Ainsi, cette politique offre aux salariés deux types de promotion :

- Promotion verticale : évolution dans l'emploi vers un niveau de responsabilité supérieur ;
- Promotion horizontale : changement de métier ou d'emploi avec un même niveau de responsabilité .

Dans ce cadre, un Référentiel de Compétences adapté à l'activité de la Centrale est mis en place. Il constitue l'outil majeur de gestion de carrière.

		2020	2019	2018
Pourcentage du nombre total d'employés femmes ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière	%	5,90	0,00	5,90
Pourcentage du nombre total d'employés hommes ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière	%	3,47	7,08	4,50

FORMATION

Dans le cadre de sa politique de développement des compétences de ses ressources humaines, TAQA Morocco a mis en place une stratégie de formation à même de répondre aux besoins internes des différents services et d'offrir aux collaborateurs des opportunités d'évolution de carrière.

De ce fait, ils sont invités à participer activement aux actions de formation organisées par l'entreprise, avec l'implication et l'assiduité requises.

L'importance donnée à la formation continue s'inscrit dans la durée et dans la perspective indispensable de

développement et de capitalisation d'une expertise propre à TAQA Morocco. C'est dans cette même perspective de partage des connaissances qu'une plateforme de e-learning a été lancée en 2020 ; e-taqamorocco academy, elle dispense autant des formations spécifiques à l'activité d'énergéticien que des modules génériques sur les soft skills telles que les langues étrangères et la gestion d'équipe. Un module a également été spécialement conçu pour l'intégration des nouvelles recrues dans la TAQA Morocco way, en d'autres termes la culture et les savoirs de l'entreprise.

		2020	2019	2018
Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Heures	41,65	34,84	30,10
Nombre de collaborateurs femmes ayant bénéficié d'une formation	collaboratrices	8,00	4,00	3,00
Nombre de collaborateurs hommes ayant bénéficié d'une formation	collaborateurs	294,00	361,00	291,00
Nombre total d'heures de formation	Heures	19 868,00	19 459,00	14 390,00
Pourcentage du personnel de sécurité ayant reçu une formation formelle aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme et leur application à la sécurité	%	0,00	0,00	0,00

RÉPARTITION PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ

TAQA Morocco dispose d'une seule branche d'activité. Voici, ci-dessous, la répartition par cadres et employés.

		2020	2019	2018
Nombre de Cadres	Cadres	170,00	176,00	169,00
Nombre d'employés	Employés	307,00	308,00	292,00

RÉPARTITION PAR CT (CDI, CDD, INTÉRIM...)

		2020	2019	2018
Nombre total d'employés Hommes avec contrat CDI	Employés	460,00	465,00	444,00
Nombre total d'employées Femmes avec contrat CDI	Employées	17,00	17,00	15,00
Nombre total d'employés Hommes avec contrat CDD	Employés	0,00	1,00	0,00
Nombre total d'employées Femmes avec contrat CDD	Employées	0,00	1,00	2,00

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE (DIRECTION, CADRES, EMPLOYÉS...)

		2020	2019	2018
Nombre total des cadres relevant du Senior Management	Cadres	19,00	18,00	18,00
Nombre total des cadres relevant du Middle Management	Cadres	151,00	158,00	153,00
Nombre total des employés relevant du personnel technique et de bureau	Employés	307,00	308,00	292,00

RÉPARTITION GLOBALE PAR GENRE

		2020	2019	2018
Nombre des effectifs Femmes	collaboratrices	17,00	18,00	17,00
Nombre des effectifs Hommes	Collaborateurs	460,00	466,00	444,00

RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ

		2020	2019	2018
Nombre de vos effectifs dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans	Collaborateurs	102,00	105,00	116,00
Nombre de vos effectifs dont l'ancienneté est entre 5 et 15 ans	Collaborateurs	149,00	156,00	123,00
Nombre de vos effectifs dont l'ancienneté est supérieur à 15 ans	Collaborateurs	226,00	223,00	222,00

Indiquer tout schéma d'intéressement et de participation du personnel en précisant la date, la nature, les principales modalités de ces contrats et les sommes affectés à ce titre pour les 3 dernières années

TAQA Morocco attribue une prime d'intéressement annuelle basée sur la performance individuelle et collective. Pour rappel, TAQA Morocco a ouvert des souscriptions pour ses salariés lors de l'augmentation de son capital en 2013, selon le schéma de souscription

ci-dessous. Un financement a été accordé aux salariés qui en émettaient le souhait par les banques mentionnées dans le tableau pour les souscriptions au type d'ordre I.

TYPE D'ORDRE

Souscripteurs	• Salariés permanents de JLEC et de sa filiale JLEC 5&6
Nombre de titres	78 213
Montant	35 000 317,50 Dh
En % du montant de l'opération	3.50%
Minimum des souscriptions	-
Plafond des souscriptions	12 mois de salaires bruts, y compris 13 ^{ème} mois et prime annuelle
Membres du syndicat de placement	• BMCE Bank • Société Générale Marocaine de Banques

NOMBRE DE DÉMISSIONS PAR EXERCICE (PAR CATÉGORIE)

		2020	2019	2018
Nombre de démissions volontaire pour le Senior Management	Démissions	0,00	0,00	0,00
Nombre de démissions volontaire pour le Middle Management	Démissions	3,00	3,00	5,00
Nombre de démissions volontaire pour le personnel technique et de bureau	Démissions	1,00	1,00	3,00

NOMBRE DE RECRUTEMENTS PAR EXERCICE (PAR CATÉGORIE)

		2020	2019	2018
Nombre de recrutements pour le Senior Management	Recrutements	0,00	3,00	1,00
Nombre de recrutements pour le Middle Management	Recrutements	4,00	13,00	7,00
Nombre de recrutements pour le personnel technique et de bureau	Recrutements	1,00	17,00	14,00

DIVERSITÉ ET LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

HANDICAPÉS (EMPLOI ET INSERTION)

La diversité est consignée dans la charte RSE de TAQA Morocco. Des indicateurs sont disponibles dans le tableau des indicateurs sur la diversité par rapport au genre. En revanche, la diversité par rapport aux personnes à mobilité réduite est un chantier sur lequel TAQA Morocco travaillera dans sa stratégie ESG 2021-2030.

La définition du handicap établie par TAQA Morocco est adossée à l'article 1 de la convention des Nations Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH) ratifiée par le Maroc en 2009, la politique publique intégrée pour la promotion des droits des personnes en

situation de handicap au Maroc 2017-2026 et l'article 2 de la loi-cadre n°97-13.

La procédure de recrutement prévoit le principe : «à compétences égales, favoriser les PSH (personnes en situation de handicap)»

La diversité est prise en compte dans la philosophie de TAQA Morocco. Des indicateurs sont disponibles dans le tableau des indicateurs sur la diversité par rapport au genre. En revanche, la diversité par rapport aux personnes à mobilité réduite est une préoccupation que TAQA Morocco adressera dans sa stratégie ESG 2030.

		2020	2019	2018
Pourcentage des femmes à mobilité réduite au sein de votre effectif	%	0,00	0,00	0,00
Pourcentage des hommes à mobilité réduite au sein de votre effectif	%	0,00	0,00	0,00

ÉGALITÉ HOMME-FEMME

TAQA Morocco promeut la diversité en tentant de supprimer les inégalités entre hommes et femmes et en soutenant l'égalité des chances. Cela s'applique aussi bien au recrutement qu'à la gestion de carrière et jusqu'à la politique de rémunération. Les indicateurs sur la rémunération

montrent une égalité totale dans la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes.

TAQA Morocco considère qu'une rémunération égalitaire est un facteur important de rétention des employés qualifiés.

LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DE PERSONNEL

		2020	2019	2018
Nombre de délégués de personnel	Délégués de personnels	16,00	16,00	16,00
Nombre de représentants syndicaux	Représentants syndicaux	3,00	3,00	3,00

NOMBRE DE JOURS DE GRÈVE PAR EXERCICE

		2020	2019	2018
Nombre de jours de grève	Jour(s)	0,00	0,00	0,00

NOMBRE DE LICENCIEMENTS PAR EXERCICE (PAR CATÉGORIE)

		2020	2019	2018
Nombre de licenciements pour cadres supérieurs	Licenciement(s)	0,00	0,00	0,00
Nombre de licenciements pour cadres moyens	Licenciement(s)	0,00	0,00	0,00
Nombre de licenciements pour employés	Licenciement(s)	0,00	0,00	0,00

NOMBRE ET NATURE DES LITIGES SOCIAUX PAR EXERCICE (COLLECTIFS OU INDIVIDUELS)

		2020	2019	2018
Nombre de litiges sociaux individuels	litige(s)	0,00	0,00	0,00
Nombre de litiges sociaux collectifs	litige(s)	0,00	0,00	0,00
Valeur monétaire totale des amendes significatives	MAD	0,00	0,00	0,00
Nombre total de sanctions non monétaires	Sanction(s)	3,00	0,00	10,00
Nombre de procédures engagées dans le cadre de mécanismes de résolution de conflits	Procédure(s)	0,00	0,00	0,00

▶ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR EXERCICE

Le Management de TAQA Morocco en partenariat avec le Comité Hygiène et Sécurité a lancé en 2018 une grande consultation sur la perception de la culture de la sécurité auprès de ses collaborateurs et sous-traitants. Une étude qualitative qui a permis d'identifier très précisément les domaines d'amélioration, d'orienter les actions de communication et d'avoir une référence pour pouvoir se positionner par rapport à un benchmark mondial de bonnes pratiques.

Les collaborateurs de TAQA Morocco ont largement contribué à cette enquête qui a donné

lieu à des recommandations concrètes formalisées dans une feuille de route triennale, avec pour objectif d'atteindre un niveau d'interdépendance dans la courbe de Bradley.

Chacun des axes de cette feuille de route ont donné lieu à des plans d'actions qui sont pilotés dans le cadre d'un Comité de Pilotage spécifique qui se réunit mensuellement. Un système d'animation de la culture Santé et Sécurité au Travail qui responsabilise toute la ligne managériale, condition incontournable pour déployer.



TAQA MOROCCO a l'ambition d'atteindre l'Excellence en matière de Santé et Sécurité au Travail, ce qui implique, d'atteindre le zéro accident avec

arrêts, réduire sensiblement le nombre d'anomalies et presque accidents et préserver la santé.

Pour atteindre ces objectifs, TAQA MOROCCO s'appuie sur les engagements suivants :



RENFORCER NOTRE ORGANISATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Engagements : Nous nous assurerons de fournir un cadre structurant à tous les niveaux de l'organisation, de partager nos expériences et de développer notre expertise sur les sujets de santé et sécurité.

- Le système documentaire sera revu et mis à jour pour définir, encadrer ou accompagner nos pratiques en matière de santé sécurité.
- Une nouvelle organisation est mise en place pour permettre l'identification et la prise en compte des exigences en santé sécurité – réglementaires ou autres – applicables à nos activités.
- Des objectifs chiffrés proactifs seront définis et revus annuellement sur la base des résultats atteints.
- Un programme de Santé et Sécurité au Travail sera défini pour une durée de trois ans minimum, pour permettre d'atteindre les objectifs fixés.

- La performance Santé et Sécurité (objectifs et programme) sera pilotée, analysée et partagée mensuellement.
- En particulier, une revue annuelle sera réalisée afin d'effectuer le bilan de l'année écoulée et revoir les objectifs et actions de l'année suivante, dans un but d'amélioration continue. Les événements jugés significatifs seront analysés et les retours d'expérience partagés.

IMPLIQUER LES MANAGERS

Engagements : Nous impliquerons les managers à tous les niveaux de l'organisation pour qu'ils soient les premiers acteurs du déploiement de la politique santé et sécurité.

- Les managers feront preuve d'exemplarité sur les sujets Santé et Sécurité. En particulier, les managers réaliseront des rondes de Sécurité, contribueront au déploiement des Messages Sécurité, et participeront aux analyses d'accidents significatifs survenus dans leur périmètre d'activité.

- Les managers intégreront les attentes en matière de Santé et Sécurité au sein de leurs activités.
- La performance des managers en matière de Santé et Sécurité sera évaluée sur la base d'objectifs d'activité et d'objectifs individuels préalablement définis.
- Des programmes de formation adaptés seront développés et proposés aux managers pour leur permettre d'accompagner efficacement le déploiement de la politique dans leur périmètre d'activité.
- L'équipe de direction sera associée aux revues annuelles santé et sécurité.

RESPONSABILISER LES COLLABORATEURS

Engagements : Nous responsabiliserons les équipes pour que la santé et sécurité soit une des composantes essentielles du professionnalisme et que chacun soit acteur de sa propre sécurité et de celle des autres.

- Des objectifs individuels en lien avec la santé et la sécurité seront définis pour chaque collaborateur, selon ses activités et ses responsabilités.
- Des programmes de formation seront développés pour accompagner le collaborateur, dès son arrivée et tout au long de son parcours dans l'entreprise, afin de lui donner les moyens et compétences nécessaires pour effectuer son travail en toute sécurité.
- Un plan de formation santé sécurité sera défini chaque année et sa mise en œuvre fera l'objet d'un suivi régulier.
- Un système de remontée des presque accidents et situations dangereuses (incluant des propositions d'actions correctives ou préventives), sera mis en place pour permettre à chacun d'être acteur de sa sécurité et de celle des autres.

- Des campagnes de communication ou de sensibilisation santé et sécurité seront organisées régulièrement à l'échelle du groupe et relayées localement

PARTAGER NOS OBJECTIFS AVEC NOS PRESTATAIRES

Engagements : Nous partagerons notre ambition avec nos sous-traitants et fournisseurs pour les faire adhérer à notre culture et garantir le respect de nos engagements.

- Un support approprié sera apporté à nos projets pour que nos exigences santé et sécurité soient rigoureusement prises en compte et respectées par les prestataires impliqués.
- Nos sous-traitants et fournisseurs feront l'objet d'une évaluation, d'une sélection, d'un engagement, et d'un suivi, prenant en compte des critères santé et sécurité.
- La sécurité de nos installations ou équipements sera évaluée le plus en amont possible, en lien avec nos fournisseurs, de façon à minimiser les impacts sur la santé ou la sécurité des personnes qui les utilisent.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Engagements : Nous développerons et intégrerons une démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail.

- Les dangers auxquels les collaborateurs peuvent être exposés dans le cadre de leur activité seront identifiés et les risques qui en découlent évalués, de façon à définir les actions de prévention nécessaires à mettre en œuvre pour protéger leur santé et sécurité.

- La démarche d'adaptation du poste en tenant compte de l'état de santé des collaborateurs sera renforcée, tant dans un contexte d'activité normale qu'au regard de circonstances particulières.
- Une documentation spécifique sur les thématiques liées à la qualité de vie au travail sera développée pour accompagner la mise en œuvre des actions de prévention définies.

L'implication de l'ensemble du personnel se matérialise à travers le CHS pour s'exprimer sur les sujets santé sécurité qui les concernent et faire des propositions d'amélioration innovantes.

		2020	2019	2018
Accidents des Employés	Accident(s)	1,00	1,00	2,00
Décès liés au travail pour les employés Hommes	Hommes	0,00	0,00	1,00
Décès liés au travail pour les employées Femmes	Femmes	0,00	0,00	0,00
Accidents des travailleurs (à l'exclusion des employés) dont le poste ou le lieu de travail sont régis par l'organisation	Accident(s)	0,00	0,00	0,00
Décès liés au travail pour les employés femmes (à l'exclusion des employées)	Décès	0,00	0,00	0,00
Décès liés au travail pour les employés Hommes (à l'exclusion des employés)	Décès	0,00	0,00	0,00

▶ PANDÉMIE DE LA COVID-19

COMMENT TAQA MOROCCO A-T-ELLE MIS EN PLACE SON PLAN DE CONTINUITÉ DE L'ACTIVITÉ ?


Objectif du Plan de Continuité de l'Activité (« PCA ») de TAQA Morocco : préserver la Santé et la sécurité de ses collaborateurs et des

installations et assurer la continuité du service public.

CRISE SANITAIRE COVID-19 : LE PLAN DE CONTINUITÉ DE TAQA MOROCCO


PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

COMMENT AVONS NOUS GÉRÉ LA CRISE SANITAIRE DE LA COVID-19




ACTIVITÉS PRÉPARATOIRES DU PCA COVID-19

- Mesures liées à la prévention, à la protection du personnel et à l'hygiène
- Mesures liées aux voyages
- Mesures liées à l'activité industrielle
- Mesures liées à l'activité au niveau du Port



DÉCLARATION PAR L'OMS DE LA PANDÉMIE

- Mesures liées à la prévention, à la protection du personnel et à l'hygiène
- Mesures liées à diverses activités
- Mesures liées aux processus opérationnels



ÉTAT D'URGENCE SANITAIRE AU MAROC

- Mesures liées à l'organisation du travail
- Mesures liées à la mise en place du télétravail
- Élaboration d'une charte de télétravail
- Mesures liées aux actions sociales de solidarité

I. Activités préparatoires du PCA Covid-19 de TAQA Morocco lancées dès le 31 janvier 2020

Conscient des enjeux liés à l'épidémie Coronavirus (déclarée pandémie plus tard par l'Organisation Mondiale de la Santé « l'OMS »), le Président du Directoire de TAQA Morocco a désigné une commission pour se pencher sur les conséquences potentielles de la propagation de la Covid-19 sur l'activité de TAQA Morocco. Un premier plan d'actions préparatoire Coronavirus Covid-19 a été mis en place en implémentant la première version du PCA, et ce dès le 31 janvier 2020, en amont de l'apparition du premier cas confirmé Covid-19 au Maroc, début mars 2020. Ainsi, des actions préparatoires ont été identifiées et mises en œuvre portant essentiellement sur :

Prévention, protection du Personnel et mesures d'hygiène :

- Sensibilisation HSE (Health, Safety, Environment) spécifique, en matière de règles de sécurité sanitaires et d'équipements pour les collaborateurs qui travaillent au Port ;
- Induction HSE dispensée à tous les visiteurs de la Centrale renforcée par un focus particulier concernant la prévention du Coronavirus 2019-nCoV / Covid-19 ;
- Sensibilisation systématique lors des visites d'ateliers et des bureaux par le médecin du travail ;
- Communication des numéros de téléphone à joindre en cas de suspicion d'un cas de contamination ;
- Commande et mise à disposition de masques de protection et gels hydro-alcoolique à l'ensemble du personnel ; ;

Voyages

- Suspension de tous les déplacements professionnels en dehors du Maroc et interdiction de recevoir des visiteurs externes (nationaux et étrangers) à la Centrale thermique de Jorf Lasfar et aux bureaux de Casablanca, concernant les déplacements ou les visites dont la nature et l'objet n'est pas considéré critique à la continuité d'activité ;
- Annulation ou report de tous les projets de voyage à l'étranger dans les zones identifiées alors comme foyers épidémiques (professionnels et personnels) du Personnel et mise en place d'un dispositif de déclaration volontaire des collaborateurs de voyages réalisés avant la restriction de voyages, par eux ou par leur famille (conjoint et enfants) via une adresse dédiée.

Activité industrielle

- Identification des postes critiques au niveau de la Centrale Thermique de Jorf Lasfar et définition de l'effectif minimal pouvant assurer la continuité d'activité, en cas de déclenchement des niveaux II et III du PCA ;
- Elaboration de la première version du Plan de Continuité d'Activité Covid-19 le 12 février 2020 ;
- Mise en place d'un programme accéléré d'approvisionnement en charbon pour disposer des quantités suffisantes à la continuité d'activité ;
- Communication externe à l'ensemble des sous-traitants et fournisseurs, les informant et les sensibilisant sur les mesures prises par TAQA Morocco pour se prémunir contre le Covid-19.

Activité au niveau du Port

- Obligation pour tous les navires de disposer du certificat "Libre Pratique" délivré par le contrôleur sanitaire au port (premier à accéder au navire avant l'exploitant) ;
- Sensibilisation sur les dispositifs d'alerte des services sanitaires en cas d'apparition des symptômes de l'infection, et isolation sur place de tout cas suspect, en attendant l'arrivée des services de santé compétents ;

- Mise à disposition de masques et de gants au niveau du port et sensibilisation du personnel et sous-traitants de les porter en toutes circonstances lors des opérations sur les navires ;
- Partage des coordonnées du contact à alerter auprès des autorités sanitaires compétentes.

II. Mesures mises en place dès qualification de la Covid-19 de pandémie par l'OMS et déclenchement par TAQA Morocco du niveau I de son PCA

Prévention et protection du personnel et mesures d'hygiène :

- Lancement d'une large campagne de sensibilisation et communication de proximité sur les règles d'hygiène et de sécurité sanitaire à l'ensemble du Personnel et renforcement de la signalisation ;
- Equipement de la zone d'isolement identifiée à l'extérieur de la Centrale avec les moyens nécessaires et préparation d'une ambulance dédiée ;
- Renforcement de l'équipe médicale par un médecin (urgentiste) et deux infirmiers supplémentaires ;
- Approvisionnement continu et maintien d'un stock de sécurité pour les produits de désinfection, masques, gels hydro alcooliques, caméras thermiques, combinaisons jetables, ...
- Fermeture des lieux de regroupement notamment la salle de restauration et mise à disposition de repas individuels à emporter (définition des groupes et rappel des précautions d'hygiène) ;
- Mise en place des mesures de précautions additionnelles pour le transport du Personnel : renforcement du nombre d'autobus, désinfection systématique, installation de distributeurs de gels de désinfection à la montée et la sortie des bus et prise de température à la montée des autobus ;
- Restriction des voyages professionnels à l'étranger, quelle que soit la destination, en raison de la propagation du virus dans le monde dès le 1er mars 2020. .

Activités diverses

- Préparation au travail à distance : consigne d'emporter les PC portables à domicile, définition des effectifs nécessaires pour le travail à distance et de la procédure du télétravail ;
- Restriction des demandes de support et visites externes aux demandes urgentes uniquement. Limitation des accès à la centrale thermique de Jorf Lasfar au strict nécessaire ;
- Report de tous les événements internes prévus en mars 2020 ;
- Installation de caméras thermiques au niveau de l'entrée principale pour les sous-traitants et au niveau du port et définition du schéma d'alerte, communiqué le 14 mars 2020 ;
- Elaboration d'un protocole de désinfection des locaux avec les fréquences de désinfection ;
- Aération régulière des pièces, bureaux, salles de réunion et autres locaux et arrêt de l'utilisation de la climatisation/chauffage (vecteur de propagation de virus).
- Réflexion lancée sur la gestion des réceptions de marchandises (mode opératoire spécifique).

Processus opérationnels

- Approvisionnement en consommables d'exploitation et suivi quotidien de leurs niveaux du stock ;
- Liaison continue avec les principaux fournisseurs et sous-traitants afin de maintenir une compréhension complète de leur capacité à soutenir TAQA Morocco ;
- Communication régulière avec les pouvoirs publics et l'ONEE ;

GESTION DE LA CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ COVID-19 ET PHASES DE REPRISE

Le Comité de Gestion de la Continuité de l'Activité a été mobilisé avec des réunions et des mises à jour régulières (des réunions quotidiennes ont eu lieu pendant la période de confinement), le PCA Covid-19 était régulièrement mis à jour en fonction de l'évolution de la pandémie et des directives et instructions des autorités marocaines, et partagé avec l'équipe de continuité des activités ;

- Sensibilisation des sous-traitants pour mobilisation de leurs équipes et respect des engagements contractuels ;

III. Mesures mises en place conséquemment au décret n° 2-20-293 ayant déclaré l'état d'urgence sanitaire et le Décret-loi n° 2-20-292 ayant notamment décrété le confinement à domicile

TAQA Morocco passe à un palier supérieur de son PCA

- Adaptation de l'organisation du travail pour assurer un fonctionnement normal de la Centrale Thermique de Jorf Lasfar avec un effectif interne et de sous-traitance réduit. Ce mode de travail ayant été préparé en amont (niveau I du PCA) ;
- Mise en place du télétravail pour les activités dites Support (Préparation, Performances, Gestion des stocks, IT, Achat et Contrôle, SG, RH, Finances, développement, audit interne, risk management, assurances, etc.). Elaboration d'une charte de télétravail et communication directe par les Managers avec les équipes concernées par le télétravail et suivi.
- Sensibilisation des sous-traitants pour mobilisation de leurs équipes et respect des mesures instaurées par les autorités dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

D'autres actions du Plan de Continuité de l'Activité de TAQA Morocco, ont été anticipées et mises en place pour la plupart. Leur suivi se réalise au quotidien dans le cadre du Comité de Gestion de la Continuité de l'Activité, pour que tout le dispositif soit prêt en cas du passage à un autre niveau supérieur du PCA. .

mise en œuvre effective des mesures préventives et des barrières appropriées. L'objectif étant d'assurer la reprise et le rétablissement des activités normales de TAQA Morocco en tenant compte des bonnes pratiques de sécurité et d'hygiène en milieu professionnel. 3 phases ont été définies pour assurer une reprise progressive de l'activité normale :

- Phase de préparation (jusqu'au 11 juin 2020) : cette phase comprend les mesures préparatoires à entreprendre pour réussir les phases de reprise suivantes, la majorité des mesures réalisées dans le cadre du PCA étant maintenues lors de cette phase.
- Phase de reprise partielle (à compter du 11 juin 2020) : Cette phase comprend les changements organisationnels pour reprendre progressivement l'activité normale, tout en maintenant le télétravail qui est réduit de manière progressive et la concentration sur les activités critiques et importantes. Une adaptation des mesures de la phase de préparation accompagnera cette phase avec l'objectif de réussir la phase de reprise partielle dans un contexte de dé-confinement. Bien entendu, les mesures et restrictions imposées par les autorités seront prises en compte et mises en œuvre.
- Phase de reprise totale (retour à la normale) : Cette phase ne sera activée qu'une fois la propagation du Coronavirus est maîtrisée, la campagne de vaccination réalisée et l'Etat d'Urgence Sanitaire levé.

Le PRA traite des domaines suivants, pour lesquels des mesures spécifiques seront prévues dans chacune des phases mentionnées ci-dessus :

- AXE 1 : PREVENTION SANITAIRE** - Santé et sécurité, y compris la sensibilisation intensive, les protections individuelles, la désinfection, l'assistance médicale, la distanciation sociale, l'accès aux salles de contrôle, la gestion de l'accès aux installations, etc.
- AXE 2 : ORGANISATION TRAVAIL** - Mode d'organisation : shifts (Opération, maintenance, Port), Activités support, travail à distance, formation, etc.

- AXE 3 : ACTIVITES** - Opérations, maintenance et supply chain
- AXE 4 : COMMUNICATION** - Actions de communication et sensibilisations
- AXE 5 : RH & DIALOGUE SOCIAL** - Y compris les restrictions ne matière de déplacements.
- AXE 6 : OBJECTIFS & PROJETS 2020** - Révision du budget (O&M, CAPEX...) et des objectifs de l'entreprise et par direction (), revue et hiérarchisation des projets stratégiques / structurants
- AXE 7 : PCA** - Pilotage du Plan de Continuité d'Activité

Autres actions clés

- Campagne de tests intensifs couvrant les employés et les sous-traitants
- Un contrôle médical complet de l'ensemble du personnel a été effectué
- Mise en place des installations d'hébergement à titre préventif au cas où un confinement à la centrale électrique serait envisagé ;
- L'audit interne a réalisé une revue du PCA COVID-19 sur le terrain, avec pour objectif de s'assurer de la conformité et de l'efficacité des mesures prises pour assurer la sécurité des employés et la continuité des activités dans le contexte de COVID-19. Des actions d'amélioration ont été identifiées et immédiatement mises en œuvre ;
- L'évaluation du « cadre de résilience d'entreprise Covid-19 » réalisée en 2020 par le groupe TAQA a donné lieu à un résultat global satisfaisant (Efficace), aucune action supplémentaire n'était requise ;
- Mise en place de protocoles préventifs Covid-19 spécifiques aux révisions des unités et partage avec l'ensemble des sous-traitants avec la mise en place d'une organisation dédiée, un système de zoning des chantiers etc. Une task force a également été mise en place pour contrôler l'efficacité du protocole et le respect par les sous-traitants ;

- Mise en place d'une Cellule dédiée Covid-19 et formalisation et structuration du processus de test, notamment dans le cadre des révisions (suivi quotidien avec reporting hebdomadaire des statistiques Covid-19).

INDEX AMMC

ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION

Divulgations AMMC	Lien	Explications et Omissions
Profil, Stratégie et référentiels adoptés	A propos de l'entreprise	
Périmètre Reporting, entités groupe et consolidation	A propos de ce rapport Périmètre de Reporting, Modèle IIRC	
Matérialité	Matérialité des enjeux ESG	
Méthodologie, identification, collecte, traitement, complication, limites et méthodes de calcul	A propos de ce rapport	
Vérification	A propos de ce rapport	
Comply or explain	Index AMMC	

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Divulgations AMMC	Lien	Explications et Omissions
Activité ayant impact sur l'environnement et chiffres	Nos impacts environnementaux	
Politique environnementale, mesure pour limiter impact et normes et objectifs fixés	Politique environnementale	
Litige et poursuite pour problématiques environnementales	Litiges environnementaux	
Actions et mesures pour évaluer et minimiser les impacts environnementaux	Réduire l'impact environnemental	
Mesures de gestion et d'élimination des déchets	Déchets	
Consommation Eau, Énergie, Matières premières...	Eau, Énergie, Matières premières...	

INFORMATIONS SOCIALES

Divulgations AMMC	Lien	Explications et Omissions
Recrutement	Pratiques RH	
Rémunération	Pratiques RH	
Gestion de carrières	Pratiques RH	
Formation	Pratiques RH	
Handicapés (emploi et insertion)	Diversité et lutte contre la discrimination	
Égalité Homme-Femme	Diversité et lutte contre la discrimination	
Répartition par branche d'activité	Pratiques RH	
Répartition par CT (CDI, CDD, Intérim...)	Pratiques RH	
Répartition par catégorie (Direction, Cadres, Employés...)	Pratiques RH	
Répartition globale par genre	Pratiques RH	
Répartition par ancienneté	Pratiques RH	
Indiquer tout schéma d'intéressement et de participation du personnel en précisant la date, la nature, les principales modalités de ces contrats et les sommes affectés à ce titre pour 3 dernières années	Pratiques RH	
Nombre de représentants de personnel	Liberté syndicale et négociation collective	
Nombre de jours de grève par exercice	Liberté syndicale et négociation collective	
Nombre d'accidents de travail par exercice	Santé et sécurité au Travail	
Nombre de licenciements par exercice (par catégorie)	Liberté syndicale et négociation collective	
Nombre de démissions par exercice (par catégorie)	Pratiques RH	
Nombre de recrutements par exercice (par catégorie)	Pratiques RH	
Nombre et nature des litiges sociaux par exercice (collectifs ou individuels)	Liberté syndicale et négociation collective	

GOUVERNANCE

Divulgations AMMC	Lien	Explications et Omissions
Membres exécutifs et non exécutifs	Membres de l'Organe de Gouvernance et Comités Stratégiques	
Membres indépendants	Membres de l'Organe de Gouvernance et Comités Stratégiques	
Existence de comités spécialisés	Membres de l'Organe de Gouvernance et Comités Stratégiques	
Critères retenus pour la qualification d'administrateurs d'indépendants	Critères d'indépendance	
La parité, et les règles suivies en la matière	Parité et représentation des parties prenantes	
Assiduités aux séances du conseil	Fonctionnement de l'Organe et relations avec les actionnaires	
Rémunération des administrateurs	Fonctionnement de l'Organe et relations avec les actionnaires	
Rémunération des dirigeants, (stock option, avantages en nature)	Fonctionnement de l'Organe et relations avec les actionnaires	
Relation avec les actionnaires : information communiquées aux actionnaires	Fonctionnement de l'Organe et relations avec les actionnaires	
Processus d'évaluation de la performance de l'instance de gouvernance par rapport aux thèmes économiques, environnementaux et sociaux	Fonctionnement de l'Organe et relations avec les actionnaires	
Actions engagées pour prévenir la corruption	Gouvernance de l'Éthique	
Mesures prises en réponse à des incidents de corruption	Gouvernance de l'Éthique	

INFORMATIONS SUR LES PARTIES PRENANTES

Divulgations AMMC	Lien	Explications et Omissions
Impact économique et social sur les riverains ou populations locales et développement régional : création d'emplois, investissement dans les domaines de la santé, de la culture, l'éducation	Impact sur les Communautés locales	
Impact des investissements en matière d'infrastructures et de services publics	Impact sur les Communautés locales	
Actions correctives dans des activités à impact négatif significatif potentiel ou avéré sur les communautés locales	Impact sur les Communautés locales	
Conditions de dialogue avec les parties prenantes	Notre approche du dialogue	
Politiques et critère de sélection des parties prenantes (clients, fournisseurs et partenaires...)	Nos parties prenantes	

AUTRES

Divulgations AMMC	Lien	Explications et Omissions
Objectifs et engagements de l'émetteur	A propos de l'entreprise	
Réalisations des objectifs et engagements RSE	Notre contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)	
Articulation Démarche RSE et stratégie et métier de l'émetteur et démonstration de l'impact des actions menées sur la performance économique et financière	Indicateurs ESG - AMMC	

TABLEAU DES INDICATEURS ESG

Titre de l'indicateur	U.M.*	2020	2019	2018	Performance
Profil, Stratégie et référentiels adoptés					
Nombre total d'employés	Employés	477,00	484,00	478,00	
Nombre total de sites d'activité	Sites	2,00	2,00	2,00	
Activités ayant un impact sur l'environnement et chiffres					
Émissions directes de GES (Scope 1) brutes	Million Teq CO ₂	13,60	13,40	13,50	
Politique environnementale, mesure pour limiter impact et normes et objectifs fixés					
Réduction des émissions de GES	%	0,008	0,9	0,8	
Litige et poursuite pour problématiques environnementales					
Valeur monétaire totale des amendes significatives	MAD	0,00	0,00	0,00	
Nombre total de sanctions non monétaires	Sanctions	0,00	0,00	0,00	
Actions et mesures pour évaluer et minimiser les impacts environnementaux					
Réduction de la consommation d'énergie	%	0,00	0,00	0,00	
Réduction des besoins énergétiques des produits et services vendus :	%	0,00	0,00	0,00	
Mesures de gestion et d'élimination des déchets					
Pourcentage de matières recyclées utilisées	%	51,00	71,00	68,00	
Poids total des déchets non-dangereux	Tonnes	250,00	255,00	233,00	
Déversements de carburant dans les sols	Tonnes	0,00	0,00	0,00	
Déversements ou fuites de produits chimiques dans les sols	Tonnes	0,00	0,00	0,00	
Déversements ou fuites de produits chimiques dans les nappes d'eau	Tonnes	0,00	0,00	0,00	
Déchets dangereux transportés	Tonnes	71,00	118,00	120,00	
Consommation Eau, Énergie, Matières premières...					
Consommation d'électricité	kWh	12 911 060,00	20 088 750,00	17 012 743,00	
Consommation de chauffage	kWh	0,00	0,00	0,00	

Titre de l'indicateur	U.M*	2020	2019	2018	Performance
Volume de l'eau de surface prélevée, y compris l'eau provenant des terres humides, des rivières, des lacs et des océans	M3	2 908 320 000,00	2 908 320 000,00	2 908 320 000,00	
Volume de l'eau souterraine prélevée	M3	0,00	310,00	280,00	
Volume de l'eau de pluie collectée directement et stockée	M3	0,00	0,00	0,00	
Approvisionnements municipaux en eau ou autres services d'eau publics ou privés	M3	150 000,00	130 000,00	120 000,00	
Recrutement					
Taux de Recrutement de nouvelles employées	%	0,00	6,06	9,09	
Taux de Recrutement de nouveaux employés hommes	%	100,00	93,94	90,91	
Rémunération					
Masse salariale pour la catégorie cadres	MAD	165 715 851,00	142 385 682,00	136 319 073,00	
Masse salariale pour la catégorie non-cadres	MAD	151 007 917,00	131 481 477,00	122 093 715,00	
Gestion de carrières					
Pourcentage du nombre total d'employées femmes ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière	%	5,90	0,00	5,90	
Pourcentage du nombre total d'employés hommes ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière	%	3,47	7,08	4,50	
Formation					
Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Heures	41,65	34,84	30,10	
Nombre de collaboratrices ayant bénéficié d'une formation	collaboratrices	8,00	4,00	3,00	
Nombre de collaborateurs hommes ayant bénéficié d'une formation	collaborateurs	294,00	361,00	291,00	

Titre de l'indicateur	U.M*	2020	2019	2018	Performance
Nombre total d'heures de formation	Heures	19 868,00	19 459,00	14 390,00	
Pourcentage du personnel de sécurité ayant reçu une formation formelle aux politiques et procédures relatives aux droits de l'homme et leur application à la sécurité	%	0,00	0,00	0,00	
Handicapés (emploi et insertion)					
Pourcentage des femmes à mobilité réduite au sein de votre effectif	%	0,00	0,00	0,00	
Pourcentage des hommes à mobilité réduite au sein de votre effectif	%	0,00	0,00	0,00	
Égalité Homme-Femme					
Répartition par branche d'activité					
Nombre de Cadres	Cadres	170,00	176,00	169,00	
Nombre d'employés	Employés	307,00	308,00	292,00	
Répartition par CT (CDI, CDD, Intérim...)					
Nombre total d'employés Hommes avec contrat CDI	Employés	460,00	465,00	444,00	
Nombre total d'employées Femmes avec contrat CDI	Employées	17,00	17,00	15,00	
Nombre total d'employés Hommes avec contrat CDD	Employés	0,00	1,00	0,00	
Nombre total d'employées Femmes avec contrat CDD	Employées	0,00	1,00	2,00	
Répartition par catégorie (Direction, Cadres, Employés...)					
Nombre total des cadres relevant du Senior Management	Cadres	19,00	18,00	18,00	
Nombre total des cadres relevant du Middle Management	Cadres	151,00	158,00	153,00	
Nombre total des employés relevant du personnel technique et de bureau	Employés	307,00	308,00	292,00	
Répartition globale par genre					
Nombre des effectifs Femmes	collaboratrices	17,00	18,00	17,00	

Titre de l'indicateur	U.M*	2020	2019	2018	Performance
Nombre des effectifs Hommes	Collaborateurs	460,00	466,00	444,00	
Répartition par ancienneté					
Effectif dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans	Collaborateurs	102,00	105,00	116,00	
Effectif dont l'ancienneté se situe entre 5 et 15 ans	Collaborateurs	149,00	156,00	123,00	
Effectif dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans	Collaborateurs	226,00	223,00	222,00	
Nombre de représentants du Personnel					
Nombre de délégués de personnel	Délégués de personnels	16,00	16,00	16,00	
Nombre de représentants syndicaux	Représentants syndicaux	3,00	3,00	3,00	
Nombre de jours de grève par exercice					
Nombre de jours de grève	Jour(s)	0,00	0,00	0,00	
Nombre d'accidents de travail par exercice					
Accidents des Employés	Accident(s)	1,00	1,00	2,00	
Décès liés au travail pour les employés Hommes	Décès	0,00	0,00	1,00	
Décès liés au travail pour les employées Femmes	Décès	0,00	0,00	0,00	
Accidents des travailleurs (à l'exclusion des employés) dont le poste ou le lieu de travail sont régis par l'organisation	Accident(s)	0,00	0,00	0,00	
Décès liés au travail pour les employés femmes (à l'exclusion des employées)	Décès	0,00	0,00	0,00	
Décès liés au travail pour les employés Hommes (à l'exclusion des employés)	Décès	0,00	0,00	0,00	
Nombre de licenciements par exercice (par catégorie)					
Nombre de licenciements pour cadres supérieurs	Licenciement(s)	0,00	0,00	0,00	
Nombre de licenciements pour cadres moyens	Licenciement(s)	0,00	0,00	0,00	
Nombre de licenciements pour employés	Licenciement(s)	0,00	0,00	0,00	
Nombre de démissions par exercice (par catégorie)					
Nombre de démissions volontaire pour le Senior Management	Démissions	0,00	0,00	0,00	

Titre de l'indicateur	U.M*	2020	2019	2018	Performance
Nombre de démissions volontaire pour le Middle Management	Démissions	3,00	3,00	5,00	
Nombre de démissions volontaire pour le personnel technique et de bureau	Démissions	1,00	1,00	3,00	
Nombre de recrutements par exercice (par catégorie)					
Nombre de recrutements pour le Senior Management	Recrutements	0,00	3,00	1,00	
Nombre de recrutements pour le Middle Management	Recrutements	4,00	13,00	7,00	
Nombre de recrutements pour le personnel technique et de bureau	Recrutements	1,00	17,00	14,00	
Nombre et nature des litiges sociaux par exercice (collectifs ou individuels)					
Nombre de litiges sociaux individuels	litige(s)	0,00	0,00	0,00	
Nombre de litiges sociaux collectifs	litige(s)	0,00	0,00	0,00	
Valeur monétaire totale des amendes significatives	MAD	0,00	0,00	0,00	
Nombre total de sanctions non monétaires	Sanction(s)	3,00	0,00	10,00	
Nombre de procédures engagées dans le cadre de mécanismes de résolution de conflits	Procédure(s)	0,00	0,00	0,00	
La parité, et les règles suivies en la matière					
Pourcentage des femmes dans le Directoire	%	30,00	30,00	0,00	
Pourcentage des hommes dans le Directoire	%	70,00	70,00	100,00	
Assiduité aux séances du conseil					
Nombre de réunions de l'Organe de gouvernance	Réunions	6,00	5,00	4,00	
Rémunération des administrateurs					
Montant net versé aux personnes physiques et morales Résidentes au Maroc	MAD	0,00	0,00	0,00	

Titre de l'indicateur	U.M*	2020	2019	2018	Performance
Rémunération des dirigeants, (stock option, avantages en nature)					
Actions engagées pour prévenir la corruption					
Nombre total de sites évalués en termes de risque lié à la corruption	Sites	2,00	2,00	2,00	
Pourcentage de diffusion de la politique anti-corruption auprès de organes de gouvernance	%	100,00	100,00	100,00	
Pourcentage de diffusion de la politique anti-corruption auprès des collaborateurs	%	100,00	100,00	100,00	
Pourcentage des membres de l'organe de gouvernance ayant été formés sur à la lutte contre la corruption	%	100,00	100,00	100,00	
Pourcentage des collaborateurs ayant été formés sur à la lutte contre la corruption	%	100,00	100,00	100,00	
Mesures prises en réponse à des incidents de corruption					
Nombre total de cas avérés de corruption.	Cas	0,00	0,00	0,00	
Nombre total de cas avérés pour lesquels des employés ont été renvoyés ou ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour corruption.	Cas	0,00	0,00	0,00	
Nombre total de cas avérés pour lesquels des contrats avec des partenaires commerciaux ont été résiliés ou non renouvelés en raison de violations liées à la corruption	Cas	0,00	0,00	0,00	
Actions correctives dans des activités à impact négatif significatif potentiel ou avéré sur les communautés locales					
Nombre total de cas de violations identifiés des droits des communautés locales (autochtones)	Cas	0,00	0,00	0,00	
Conditions de dialogue avec les parties prenantes					
Pourcentage du nombre total d'employés couverts par des accords de négociation collective	%	0,00	0,00	0,00	

TAQA Morocco

Centrale Thermique Jorf Lasfar

B.P.99 - Sidi Bouzid - El Jadida - Maroc

Tél : +212 523 380 000 - Fax : +212 523 345 375

www.taqamorocco.ma