

RAPPORT ESG 2019 ▶▶▶



TAQA

M O R O C C O

SOMMAIRE

| | |
|----|--|
| 4 | MESSAGE DU PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE |
| 6 | À PROPOS DU RAPPORT |
| 8 | PÉRIMÈTRE DE REPORTING ET MODÈLE IIRC |
| 9 | COMMENT CRÉONS-NOUS DE LA VALEUR |
| 11 | A PROPOS DE L'ENTREPRISE |
| 13 | NOTRE CONTRIBUTION AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIS |
| 16 | NOTRE APPROCHE DU DIALOGUE |
| 19 | MATÉRIALITÉ DES ENJEUX ESG |
| 27 | NOTRE GOUVERNANCE |
| 34 | NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE |
| 38 | NOTRE RELATION AVEC NOS EMPLOYÉS |
| 49 | PANDÉMIE DU COVID-19 |
| 53 | TABLEAU DES INDICATEURS ESG |
| 59 | INDEX AMMC |

MOT DU PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

2019 a été l'année de la confirmation de la robustesse du business model de Taqa Morocco, 2020 sera celle de la résilience et de la performance ESG.



Abdelmajid IRAQUI HOUSSAINI
Président du Directoire

L'industrie de l'électricité évolue rapidement. TAQA Morocco, pour ce premier exercice de reporting ESG, partage avec ses parties prenantes sa compréhension de cette évolution et les tendances clés qui la jalonnent. Cette compréhension est à la base de la définition et de la mise en œuvre de notre vision stratégique où nous intégrons tous les facteurs pertinents : économiques, financiers, technologiques, environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Nous développons dans ce message une vision holistique conformément aux Standards GRI (102-14). Notre objectif est de permettre une transition vers un mix sûr, fiable et durable.

Les challenges que rencontre notre industrie sont à la fois divers et complexes. Si les processus de sobriété carbone constituent désormais une préoccupation majeure, il n'en demeure pas moins que la sécurité de la production électrique et la continuité du service pour les entreprises et les ménages sont également des sujets incontournables.

TAQA Morocco joue un rôle important en tant qu'acteur stratégique de la production de l'électricité au Maroc. Nous produisons près de 43% de l'électricité du Maroc et nous assurons, à ce titre, un soutien et un levier de résilience pour le réseau électrique national en participant significativement à la charge de base grâce à notre expertise dans cette industrie.

La clé de succès actuelle et future est, en effet, nos collaborateurs. Nous investissons dans le développement et la formation, en créant les conditions dans lesquelles nos collaborateurs peuvent se développer à la fois personnellement et professionnellement. Ces conditions sont également la garantie pour attirer de nouveaux talents.

Nous avons également investi dans le dialogue avec les parties prenantes depuis de nombreuses années. Ce reporting ESG est l'occasion non seulement d'en rendre compte mais aussi de le performer et de l'aligner sur les normes internationales de durabilité.

En prenant appui sur nos parties prenantes, nous comptons réussir trois objectifs majeurs : la digitalisation, la transition énergétique et le développement du capital humain.

Accompagner la transition énergétique et la sobriété énergétique sont les réponses stratégiques de TAQA Morocco face à l'enjeu des changements climatiques. Sur un plan opérationnel, TAQA Morocco a progressé considérablement en matière de maîtrise de son impact environnemental grâce au stockage et recyclage des cendres, au traitement des déchets solides, au contrôle de qualité de l'air et au suivi de la qualité des eaux.

Soutenue par une structure financière solide, TAQA Morocco est en mesure de créer davantage de valeur, durable, pour ses actionnaires et ses parties prenantes. C'est pourquoi nous avons inscrit notre plan stratégique 2021 sous le signe de la libération des énergies.

Cette libération des énergies est en première ligne dans cette crise sanitaire planétaire, du Covid-19, déclarée par l'Organisation Mondiale de la Santé le 11 mars 2020 comme pandémie. Notre rapport ESG en parle dans un chapitre nouveau que nous lui avons réservé, d'une manière volontaire. Les mesures que nous avons prises, et celles qui suivront, démontrent notre vigilance et notre résilience dans la manière dont nos politiques et nos processus s'adaptent afin de poursuivre une création de valeur durable pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Bonne lecture.

À PROPOS DU RAPPORT

Nom du rapport

RAPPORT ESG 2019

Nom du rapport

Du 01/01/2019 au 31/12/2019

Description du rapport

TAQA Morocco publie, en 2020, son premier rapport ESG relatif à l'exercice 2019.

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

2020

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 2019.

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.

Nous entamons une réflexion en 2020 sur comment devrions-nous utiliser les médias sociaux pour fournir des mises à jour sur notre responsabilité d'entreprise.

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 et 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 2019 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 parfois 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 encore mis en place un système d'assurance de son reporting ESG. Une phase d'exploration des normes Accountability AA1000 et ISAE 3000 sera suivie par une assurance externe.

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 à l'exigence Core des Standards GRI pour l'exercice suivant.

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

Ce rapport 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 première fois un rapport ESG. A partir de l'année 2020, TAQA Morocco est désormais engagée dans un processus de production d'un rapport annuel sur le développement durable.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING ET 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 œuvre 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 œuvre 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.



TAQA Morocco publie, en 2020, son premier rapport ESG relatif à l'exercice 2019. Ce rapport, consacré à nos performances environnementales, sociales et de gouvernance, répond aux exigences de la circulaire 03-19 de l'AMMC.

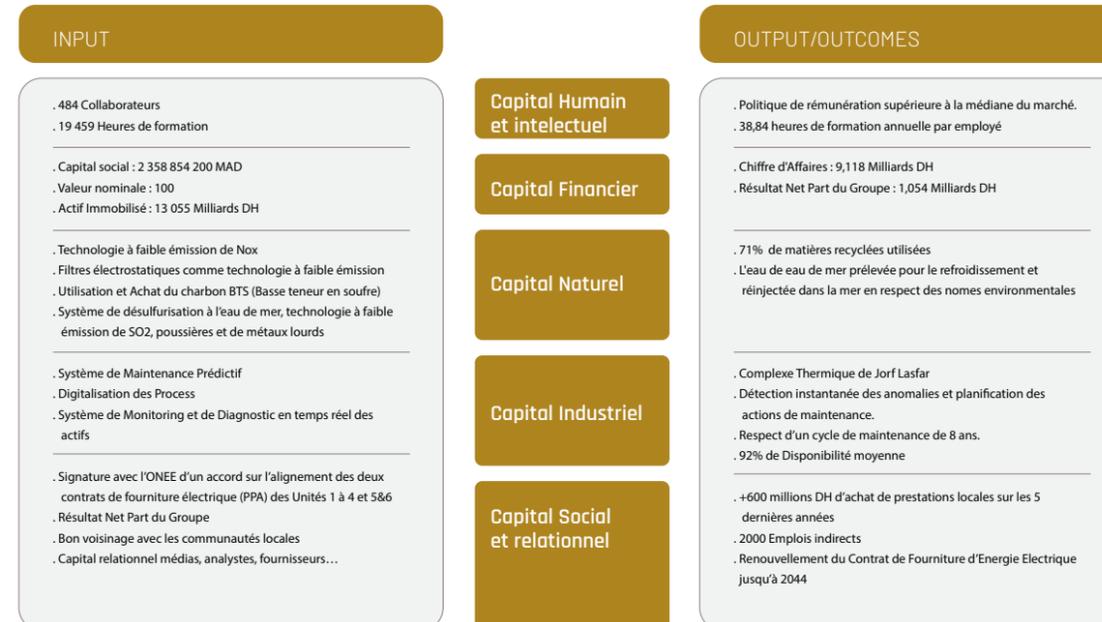
Nous avons inclus dans ce rapport des éléments d'informations d'une manière volontaire. Toutes les exigences d'informations relatives à la circulaire 03/19 de l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux (AMMC) sont documentées d'une manière exhaustive.

Ce rapport va au-delà des règles des exigences 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 à l'exigence Core des Standards GRI pour l'exercice suivant.

Ce rapport inclut également un modèle de transformation des capitaux conformément aux recommandations du Conseil Mondial du Reporting Intégré (IIRC). En cela, nous avons donné une description du modèle économique de TAQA Morocco en se basant sur le cadre et en s'appuyant « sur les six types de capitaux (financiers, industriels, intellectuels, humains, sociaux et relationnels et naturels) comme Inputs et convertis en Outputs/ Outcomes à travers l'activité commerciale.

Le diagramme du modèle commercial (ou 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.

COMMENT CRÉONS-NOUS DE LA VALEUR?



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

Ce rapport n'a pas fait l'objet de vérification externe. Ce rapport est relatif à l'exercice clos le 31 décembre 2019 et toutes les données qui y sont contenues se rapportent à cet horizon. En revanche, nous avons inclus une partie sur la crise sanitaire planétaire, du Covid-19, déclaré par l'Organisation Mondiale de la Santé le 11 mars 2020 comme pandémie. Nous expliquons comment TAQA Morocco a organisé la continuité de son activité et participé à l'élan national de solidarité.

D'une manière détaillée, et au cas où le rapport ne ferait pas référence à l'exercice 2019, 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, Disclosure IT, notre index contient, outre l'AMMC, une correspondance avec le GRI, les ODD et le Pacte Mondial des Nations Unies.

Le Groupe TAQA dans le monde



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 2019 et n'ont pas été modifiées.

- Tous les commentaires sur notre rapport de développement durable et sur notre politique ESG sont les bienvenus sur l'adresse : reporting@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 2019 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.

- TAQA Morocco a établi un processus organisationnel permettant de confier le pilotage de l'ESG à la Direction de la Communication. Cependant, l'identification et la hiérarchisation des enjeux ont été établies lors d'un Comité de Direction permettant ainsi de couvrir tous les enjeux pertinents.

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 1101-4, réservée à la matérialité des enjeux ESG de TAQA Morocco.

Point de contact de l'organisation Laila Bouchourl, Directrice en charge de la Communication

Cycle de reporting ESG Annuel

Date de début de la période de reporting

01/01/2019

Date de fin de la période de reporting

31/12/2019

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



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).

Créée en 1997, TAQA Morocco est un acteur majeur du secteur de l'énergie du Maroc et couvre près de 43% de la production nationale d'électricité. Avec ses 501 collaborateurs et ses six Unités de production, TAQA Morocco est le plus grand Complexe Thermique à charbon Indépendant de la région MENA.

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.

Les Unités 5&6 représentent le plus grand financement international de ces 10 dernières années au Maroc avec un investissement de 1,6 milliards de USD (13 milliards de Dirhams) dont 1,4 milliard équivalent USD levés en multidevises avec pour la première fois la participation d'organismes de crédit export japonais et coréens dans le cadre d'un contrat de type « Project Finance ».

Opérateur d'électricité, la notion d'impacts est consubstantielle aux activités de TAQA Morocco. 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 de ce rapport, d'en donner une approche managériale et de les documenter par des indicateurs.

Ce premier rapport ESG est l'occasion de formaliser nos impacts sur l'eau, les changements climatiques, les RH, les droits de l'homme, etc. Il a été prévu de communiquer les résultats de l'étude de matérialité lors d'un Conseil de Surveillance en 2020. L'organe de gouvernance se penchera également sur les politiques, les processus et les plans d'actions relatifs aux préoccupations ESG majeures qui lui ont été confiés.

Objectifs et engagements de l'émetteur

| | | | |
|---|---|---|--|
|  <p>SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</p> <p>Charte d'engagement TAQA Morocco pour la santé et la sécurité de ses collaborateurs</p> <p>Politique QHSE</p> |  <p>ENVIRONNEMENT</p> <p>Note sur la gestion de l'environnement</p> <p>Politique QHSE</p> |  <p>FOURNISSEURS</p> <p>Code de conduite Fournisseurs</p> |  <p>ÉTHIQUE</p> <p>Code de conduite des affaires Code de déontologie TAQA Morocco Directors Handbook</p> |
|---|---|---|--|

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, consultable en cliquant sur le titre, 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 Qualité, Hygiène, Santé & Sécurité au Travail & Environnement pour ses six Unités de production, y compris les installations communes.

ENVIRONNEMENT

Une véritable politique environnementale adossée sur des normes environnementales permettant de rendre de nos impacts et des mesures que TAQA MOROCCO déploie pour les réduire.

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.

Nous avons également cartographié chaque Objectif de Développement Durable avec les divulgations de l'AMMC dans l'index. Ce tableau ne renseigne pas, toutefois, sur les ODD pertinents de TAQA Morocco. Ces derniers sont renseignés dans le modèle IIRC : Notre modèle de création de valeur.

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 et les pratiques • Acheter localement des biens et services et développer des capacités de main-d'œuvre locale • Respecter les droits fonciers • Élargir la mise en œuvre des stratégies de lutte contre la pauvreté via les accords de prestations communautaires • Soutenir la création d'emplois non liés au projet 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 • Renforcer la gestion des bassins versants. |
|  <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 le développement du projet ne nuise pas à la santé de la communauté • 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 |

| OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE | Notre contribution |
|--|--|
|  <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 la construction et/ou 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 CÔTÉ 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 • Investir dans le développement en matière d'énergies propres • 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 de travail décentes • Payer des impôts et des redevances aux Pouvoirs Publics • 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 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 réduisant nos émissions de gaz à effet de serre • Soutenir les modèles de maintenance prédictive de nos équipements et infrastructures • 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 • Leadership en matière d'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 |

| OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE | Notre contribution |
|---|---|
|  <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 • S'engager dans des 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 s'engager dans des 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 et divulguer les informations concernant nos projets, y compris les paiements et les contrats liés au projet, pour diminuer les risques de corruption • 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 au développement durable de TAQA Morocco. 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.

Le rapport ESG, explique la GRI 102, 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.

Cette année, TAQA Morocco a réalisé 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 avons inclus des sujets liés 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.

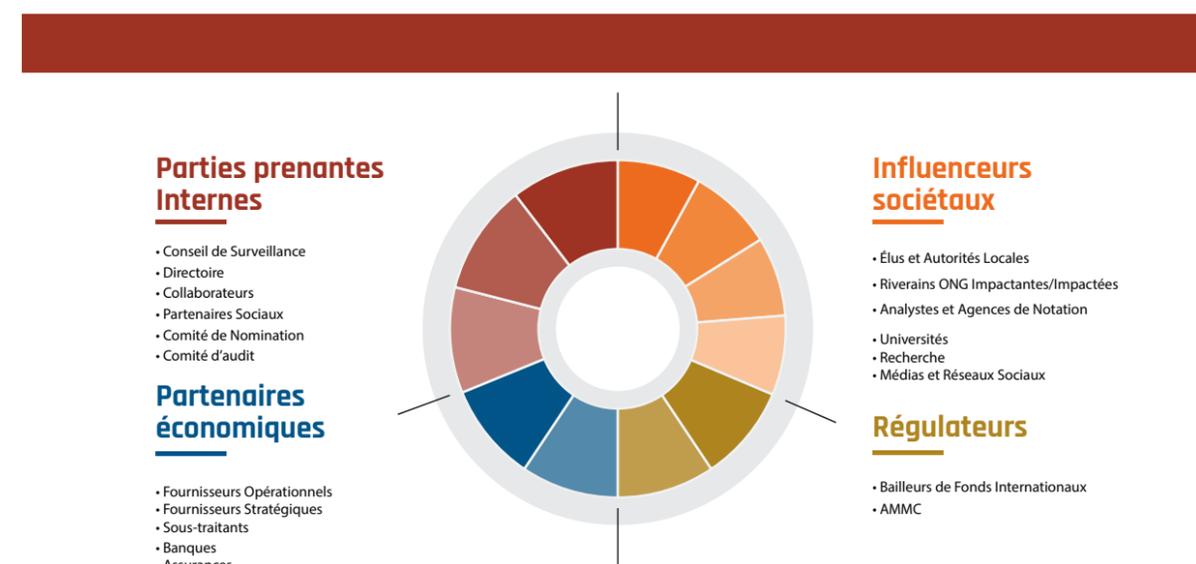
Nous avons créé une matrice pour aider à hiérarchiser les 30 principaux enjeux importants. La matrice illustre l'importance que TAQA Morocco et ses parties prenantes accordent à ces 30 principaux enjeux matériels.

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

L'ÉCOSYÈME DE TAQA Morocco

TAQA Morocco a identifié ses parties prenantes lors d'un Comité de direction. Cet exercice a été l'occasion pour TAQA Morocco d'évaluer la criticité des parties prenantes et leur octroyer un poids en fonction d'un certain nombre d'attributs.

Cet exercice a permis de ressortir avec la cartographie des parties prenantes selon le modèle ci-dessous :



Principales attentes de nos Parties prenantes

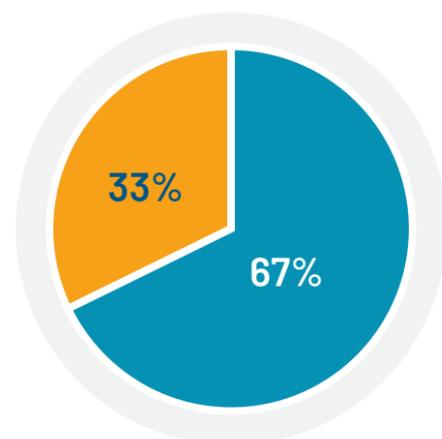


ÉVALUATION DE L'ENGAGEMENT RSE PAR LES PARTIES PRENANTES DE TAQA MOROCCO

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 récupérer 24% de participation. L'enquête a révélé que 33% des parties prenantes de TAQA Morocco la considèrent comme une entreprise engagée quand 67% la perçoivent comme modérément engagée en matière de responsabilité sociétale.

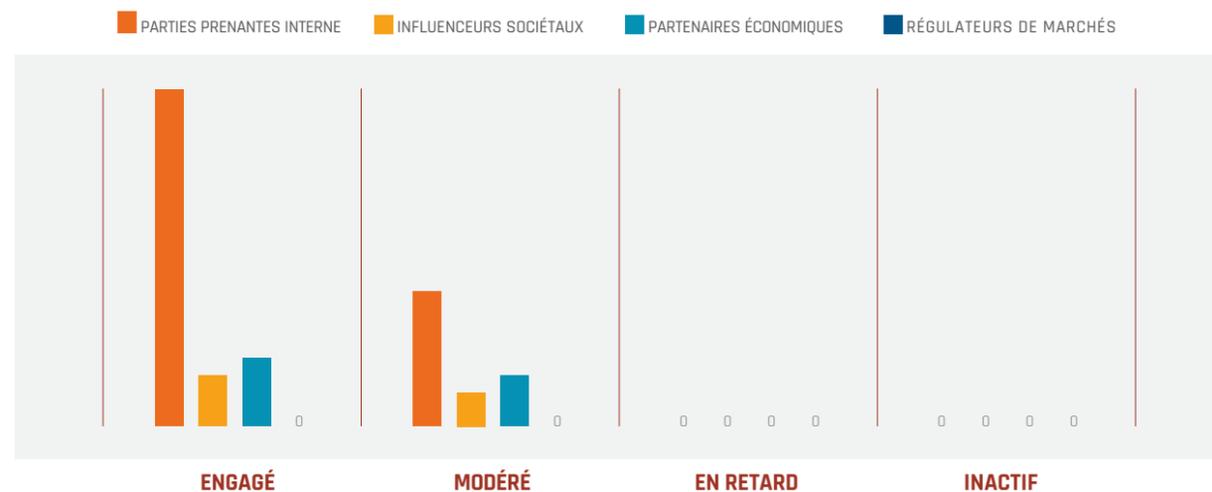
APPRÉCIATION AGRÉGÉE DE L'ENGAGEMENT RSE DE TAQA MOROCCO



- ENGAGÉ
- MODÉRÉ
- EN RETARD
- INACTIF

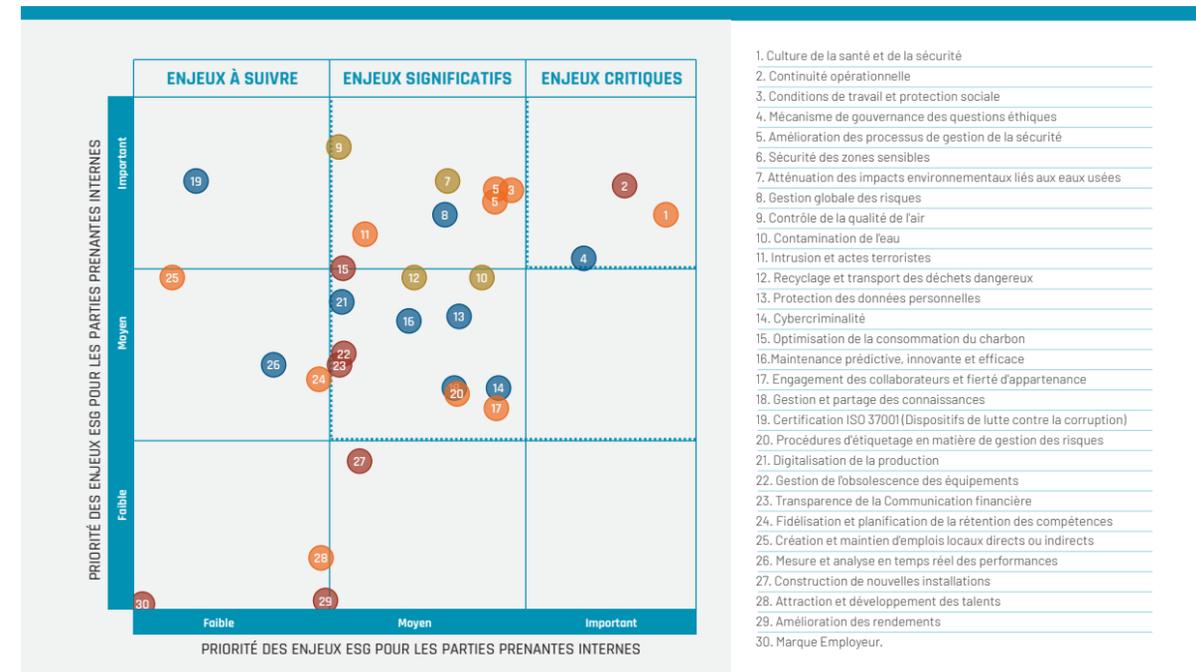
PRINCIPALES ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES

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



MATÉRIALITÉ DES ENJEUX ESG

NOTRE ANALYSE DE LA MATÉRIALITÉ



MATRICE 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 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.

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.

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

IMPACT SUR LES COMMUNAUTÉS LOCALES

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 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 |

Impact économique et social sur 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 (en 2019 : plus de 900 millions de dirhams d'impôts directs et indirects reversés, 1 milliard de dirhams de TVA) en volume d'achat en local (plus de 400 millions de dirhams), d'emplois (501 directs et 2 000 indirects) et d'actions sociales pour les riverains.

- TAQA Morocco favorise l'emploi local
- Le recours régulier à la sous-traitance dans le cadre de l'exploitation 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, 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.

TAQA Morocco soutient les communautés vulnérables

TAQA Morocco apporte un soutien financier à l'organisation de caravanes médicales dans les zones rurales, et a rénové des écoles primaires en milieu rural (réhabilitation et réaménagement des locaux, distribution de cartables, fournitures et manuels scolaires, vêtements chauds) et sensibilise à la protection de l'environnement (mise en place du recyclage des bouteilles d'eau et du papier du site de Casablanca avec l'Association Al Ikram - Fondation Valyans).

TAQA Morocco propose des actions citoyennes où les collaborateurs peuvent participer en bénévoles tels que : le Foyer Bab Rayan (distribution de Ftours pendant le mois du Ramadan), la distribution de cartables et vêtements chauds aux écoles des riverains de la Centrale de Jorf Lasfar.

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 :

- Directeur Général Adjoint
- Directeur Général de la Centrale
- Directeur du Pôle Support
- Directeur des Ressources Humaines
- Directeur Juridique
- Directeur Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement
- Directeur Pôle Audit, Stratégie et Développement
- Directeur en charge de la Communication

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.

Périodicité : 1 fois par trimestre.

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 publics. Les investissements correspondant à notre activité de production d'électricité sont consultables dans notre rapport de gestion 2019.

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.

Partenaire de l'assistance médicale d'urgence d'El Jadida.

TAQA Morocco est partenaire du projet de mise en œuvre du service d'assistance médicale d'urgence d'El Jadida. Un service d'urgences médicales (SAMU) adapté et répondant aux standards internationaux, permettant de réduire les cas de décès des patients avant leur arrivée aux urgences. Intervenant sur toute la Province d'El Jadida auprès d'une population totale de 635 000 habitants, le SAMU d'El Jadida a permis plus de 1 200 interventions d'urgence gratuites à travers ses 5 bases médicales implantées à El Jadida, Sidi Smaïl, Ouled Frej, Bir Jdid et Ouled Ghanem.

Grâce à ses ambulances équipées de matériels performants, le SAMU d'El Jadida permet la continuité des soins durant le transport. Doté d'une ligne d'écoute permanente (24 h/24 h et 7j/7),

la coordination des moyens de secours devient plus facile et rapide et il en est de même pour la vérification de la disponibilité des lits d'hospitalisation afin d'orienter les patients vers le service le plus adéquat à leur pathologie.

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). Un véritable centre itinérant de diagnostic pluridisciplinaire associé à une unité d'intervention ophtalmologique qui a rendu possible plus quelques 500 chirurgies de la cataracte et plus de 13 200 diagnostics à travers 11 villes du Royaume.

La Semaine de l'Environnement ou du partage des bonnes pratiques environnementales

Chaque année, TAQA Morocco s'associe à l'Association des Doukkala et à la Province d'El Jadida dans le cadre de la « Semaine de l'Environnement » afin d'instaurer et promouvoir une culture environnementale chez les citoyens de la province. L'événement accueille chercheurs, universitaires émérites et les principaux opérateurs socio-économiques dont TAQA Morocco afin de présenter les actions et projets entrepris dans le but de préserver l'environnement.

Promotion de la culture à travers le Festival International Jawhara

TAQA Morocco s'associe au Festival International Jawhara pour participer à cet événement culturel. De jeunes artistes

de différents horizons se sont également joints au festival dans le cadre de « Jawhara Talents » afin de présenter leurs talents et leur créativité musicale.

Préservation du patrimoine culturel avec le Moussem de Moulay Abdellah Amghar

TAQA Morocco est partenaire du Moussem de Moulay Abdellah Amghar, l'une des plus importantes manifestations qui rend hommage au souvenir des batailles victorieuses de la cité d'El Jadida contre l'occupant.

A travers ses différentes actions, TAQA Morocco contribue fortement à améliorer les conditions de vie des citoyens et enfants des régions les plus défavorisées.

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.

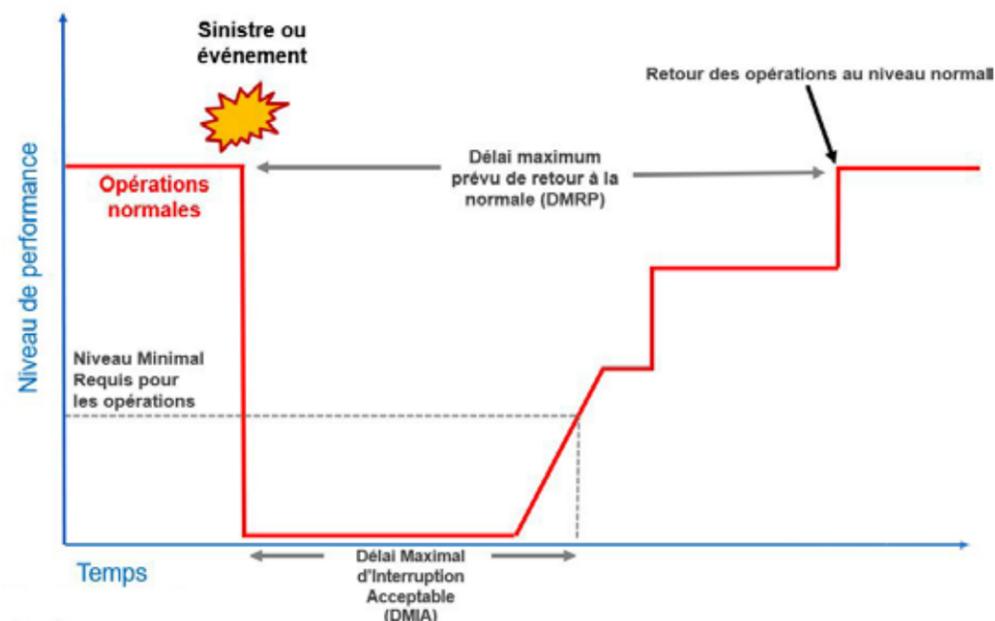
| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-----|------|------|------|
| Nombre total de cas de violations identifiés des droits des communautés locales (autochtones) | Cas | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

CONTINUITÉ OPÉRATIONNELLE – DVA (*)

(*) DVA : Divulgateion Additionnelle Volontaire.

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 l'un des piliers de cette résilience. Le plan de continuité des activités apporte une capacité de réponse efficace permettant de préserver les intérêts de nos parties prenantes.

Le process du Plan de Continuité d'Activité de TAQA Morocco est basé sur le « Délai Maximal d'Interruption Acceptable (DMIA) » et « Délai Maximum de Reprise Prévu à la normale (DMRP) ».



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 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.

Dans le cas de TAQA Morocco, un événement perturbateur serait l'arrêt simultané de deux Unités ou l'arrêt prolongé d'une seule Unité, ce qui entraînerait une réduction imprévue et inacceptable de la production d'électricité, ou tout autre événement qui relève généralement de l'un des quatre scénarios suivants :

- Destruction ou indisponibilité d'une installation ou d'un bâtiment clé, à la suite d'un incendie par exemple ;
- Perte imprévue de personnes sans préavis, en raison de départ, de maladie / décès d'une personne clé ;
- Perte ou interruption technique ou technologique, éventuellement à la suite d'une défaillance d'une ressource matérielle critique ou d'un service ou d'une cyber-attaque ;
- Perte imprévue ou rupture dans la chaîne d'approvisionnement.

Portage organisationnelle du Plan de Continuité d'Activité

Portage du Plan de Continuité d'activité

Président du Directoire

- Responsable de tous les éléments de la résilience globale de TAQA Morocco

Responsable Risk Management

- S'approprier et approuver le présent Plan de Continuité d'Activité ;
- Être responsable de la mise à disposition des ressources humaines, technologiques et financières nécessaires à la mise en œuvre efficace de ce plan dans l'ensemble de TAQA Morocco ;
- Être responsable de la revue annuelle de la performance de la continuité d'activité avec le responsable Risk Management & Business Continuity Management afin de favoriser l'amélioration continue de la capacité de continuité d'activité ;
- Être responsable de tenir informé le comité Entreprise Risk Committee sur tous les aspects de la continuité des activités.

Responsable Risk Management & Business Continuity Management

- 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 différentes directions pour compléter la documentation du Bilan d'Impact sur l'activité (BIA) ;
- Elaborer 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 Entreprise Risk Management.

Correspondants de la Continuité des Activités

- Assurer la formation, les exercices et les séances de sensibilisation sur la continuité des activités (avec son adjoint) 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 qu'elle est activée.

GESTION DE RISQUES – DVA (*)

(*)DVA: Divulgateion Additionnelle Volontaire.

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.

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).

Politique de gestion des risques

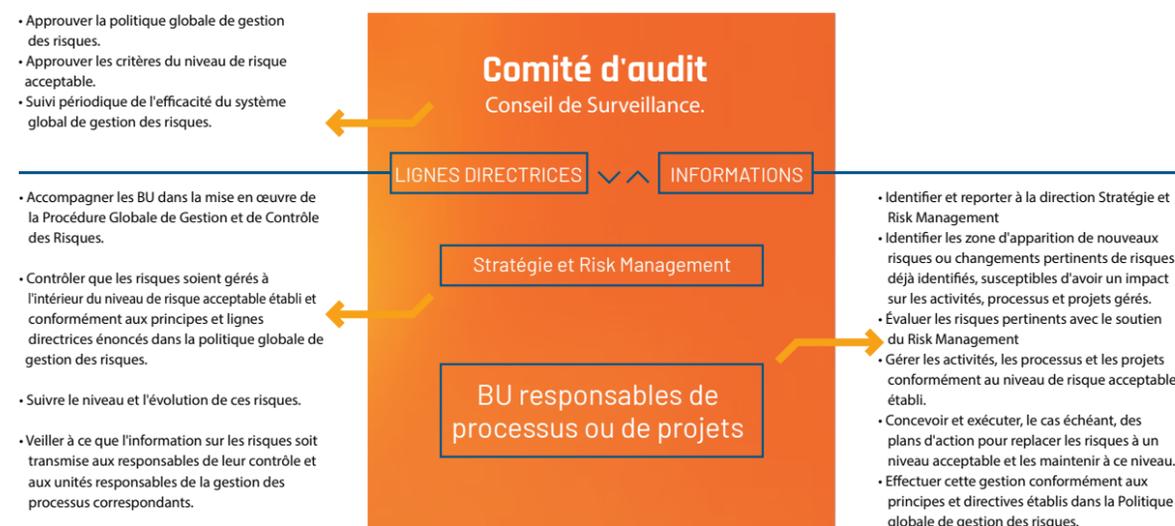
Cette politique, approuvée par le Conseil de Surveillance, à travers le Comité d'Audit, vise à établir les principes et lignes directrices du Système de Gestion des Risques.

Caractéristiques de la politique de gestion des risques

- Identifie les différentes catégories de risques.
- Établit le niveau de risque acceptable.
- Fournit des directives d'action pour gérer et atténuer ces risques.

Portage organisationnelle de la gestion des risques

ORGANISATION DE LA 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.

MEMBRES DE L'ORGANE DE GOUVERNANCE ET COMITÉS STRATÉGIQUES

Membres de l'Organe de gouvernance

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

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'Émetteur |
|---|---|-----------------------------------|---------------------------------|------------------|----------------|---|--|
| S.E. KHALEEFA ALI MOHAMED ABDULLA ALQAMZI | Président du Conseil de Surveillance | 23/04/2019 | AGO approuvant les comptes 2024 | 100% | | | Aucun |
| S.E. ABDULAZIZ ABDULRAHMAN MUBARAK ALHEMAIDI | Vice-Président du Conseil de Surveillance | 13/10/2014 | AGO approuvant les comptes 2019 | 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. AWAD SAEED BAKHIT SAEED ALKETBI (représentant permanent) | Administrateur | 13/10/2014 | AGO approuvant les comptes 2019 | 100% | | Membre | Aucun |
| M. SAEED HAMAD OBAID ABUQATA ALDHAHERI | Administrateur | 13/10/2015 | AGO approuvant les comptes 2019 | 100% | | Membre | Aucun |
| M. MOHAMMED ABDULLA FALAH JABER AL AHBABI | Administrateur | 15/09/2016 | AGO approuvant les comptes 2019 | 100% | Membre | | Aucun |
| M. VIVEK GAMBHIR | Administrateur | 23/04/2019 | AGO approuvant les comptes 2024 | 100% | Membre | | Aucun |

À fin décembre 2019, le Conseil de Surveillance s'est réuni trois fois avec un taux de participation de 100%.

Conseil de surveillance

Directoire TAQA Morocco



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 Bena 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 prenante | 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.

Nom du Comité : COMITÉ D'AUDIT

Composition

| | |
|--|---|
| Président | Membres permanents |
| Monsieur Saqer Salem Mohamed Binham Alameri | . Monsieur Saqer Salem Mohamed Binham Alameri . Monsieur Mohammed Abdulla Falah Jaber Al Ahababi . Monsieur Vivek Gambhir |
| Invités permanents | Secrétaire du Comité |
| Monsieur Abdelmajid Iraqui Houssaini (Président du Directoire) Monsieur Omar Alaoui M'hamedi (Directeur Général-Adjoint) Madame Fadoua Moutaouakil (Directrice du Pôle Stratégie, Audit et Risk Management) Monsieur Said El Mamouni (Directeur Juridique) | . Monsieur Said El Mamouni |
| 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, 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.

Nom du Comité : COMITÉ DE NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Composition

| | |
|--|---|
| Président | Membres permanents |
| . Monsieur Abdulaziz Abdulrahman Mubarak Alhemaïdi | . Monsieur Abdulaziz Abdulrahman Mubarak Alhemaïdi . Monsieur Saeed Hamad Obaïd Abuqata Aldhaïheri . Monsieur Awad Saeed Bakhit Saeed Alketbi |
| Invités permanents | Secrétaire du Comité |
| . Monsieur Abdelmajid Iraqui Houssaini (Président du Directoire) . Monsieur Khalid Benganem (Directeur des Ressources Humaines) | . Monsieur Khalid Benganem |
| 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. | |

Comité de Direction

ABDELMAJID IRAQUI HOUSSAINI
Président du Directoire

OMAR ALAQUI M'HAMDI
Directeur Général Adjoint
Directeur Pôle Finances et Développement

ABDELKADER HILMI
Directeur des Opérations Afrique

FADOUA MOUTAOUAKIL
Directrice Pôle Stratégie, Audit et Risk Management

KHALID BENGHANEM
Directeur des Ressources Humaines

SAID EL MAMOUNI
Directeur Juridique

MEHDI BELGHITI
Directeur du Pôle Support

FATIMA BENDAHBIA
Directrice Générale de la Centrale Thermique de Jorf Lasfar

CRITÈRES D'INDÉPENDANCE

Critères retenus pour la qualification d'administrateurs indépendants

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

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 ;
- membre de l'organe d'administration ou de surveillance ou de direction, d'une société dans laquelle la société détient une participation quel que soit son pourcentage.

> 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

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|---|-------|--------|--------|
| Pourcentage des femmes dans le Directoire (*) | % | 30,00 | 0,00 | 0,00 |
| Pourcentage des hommes dans le Directoire (*) | % | 70,00 | 100,00 | 100,00 |

(*) Il s'agit du Directoire TAQA Morocco et JLEC 5&6.

FONCTIONNEMENT DE L'ORGANE ET RELATIONS AVEC LES ACTIONNAIRES

Assiduité aux séances du conseil

Le Conseil de surveillance s'est réuni 5 fois au cours de l'année 2019.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|----------|------|------|------|
| Nombre de réunions de l'Organe de gouvernance | Réunions | 5,00 | 4,00 | 4,00 |

Rémunération des administrateurs

Aucun jeton de présence n'est distribué au profit des administrateurs de TAQA Morocco.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|-----|------|------|------|
| Montant net versé aux personnes physiques et morales Résidentes au Maroc | MAD | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Montant net versé aux personnes physiques et morales Résidentes au Maroc | MAD | 0,00 | 0,00 | 0,00 |

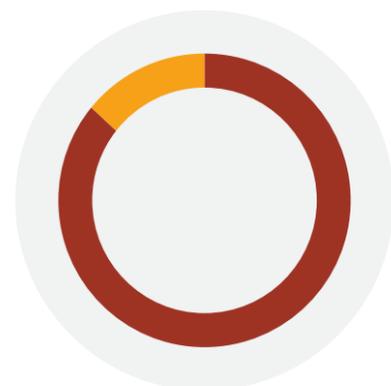
Rémunération des dirigeants, (stock option, avantages en nature)

La rémunération des membres du Directoire de TAQA Morocco est assurée par une société qui ne fait pas partie du périmètre de consolidation du Groupe TAQA Morocco.

La rémunération des membres du Directoire s'effectue dans le cadre des décisions prises par le Comité de Nomination et de Rémunération.

Relation avec les actionnaires : informations communiquées aux actionnaires

TAQA Morocco est détenue majoritairement par Abu Dhabi National Energy Company PJSC (TAQA) (85,79%), et le reste, c'est à dire 14,21%, est constitué par le flottant en bourse. Cette structure actionariale ramassée facilite aux Administrateurs, l'exercice de formulation des recommandations directes et des instructions au Directoire, lors des Conseils de Surveillance. Ce dernier s'est réuni 5 fois en 2019.



Processus d'évaluation de la performance de l'instance de gouvernance par rapport aux thèmes économiques, environnementaux et sociaux

A partir de l'année 2020, 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 se saisir 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 2020 de finaliser sa stratégie ESG et d'animer des réunions avec les collaborateurs et les fournisseurs relatifs aux enjeux ESG.

TAQA Morocco a prévu, au cours de l'année 2020 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

• Code de conduite des affaires

Signé et préfacé par le Président du Directoire et le Directeur Juridique, ce Code porte sur l'environnement du travail, les règles d'intégrité, la préservation de l'environnement, ainsi que sur la mise œuvre de ce Code. Chaque collaborateur de TAQA Morocco signe un acte d'engagement pour le respect des stipulations de ce Code. Les règles de déontologie s'appliquent également aux fournisseurs et sous-traitants qui agissent en collaboration ou pour le compte au nom de TAQA Morocco.

• Code de déontologie

Le Code de déontologie établit les principes directeurs et règles 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. Tous nos collaborateurs ont la responsabilité de promouvoir ces règles afin de s'assurer qu'elles soient suivies de tous.

• Directors Handbook:

Le « Directors Handbook » 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 au Comité d'Audit et au Comité de Nomination et de Rémunération des Dirigeants issus du Conseil de Surveillance.

• Code de conduite fournisseurs

Ce Code est un référentiel normatif pour les 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 et 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.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-------|--------|--------|--------|
| 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 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 | 70,00 |

Mesures prises en réponse à des incidents de corruption

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-----|------|------|------|
| 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 |

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 politique de 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 42% à horizon à 2021 et 52% pour 2030, TAQA Morocco s'inscrit dans cette dynamique et compte investir dans la production d'énergie renouvelable au Maroc.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|------------------|-------|-------|-------|
| Émissions directes de GES (Scope 1) brutes | Millions Teq CO2 | 13,49 | 13,67 | 13,60 |
| Émissions indirectes de GES (Scope 2) | Millions Teq CO2 | 0,90 | 0,98 | 0,80 |

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 extérieures de l'Etat, les ONG et la société civile, et notamment les représentants de la population locale. Cette étude d'impact environnementale était 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.

| | | | |
|--|--|---|--|
| <h4>RIVERAINS</h4> <ul style="list-style-type: none"> • TAQA Morocco met à la disposition des riverains un registre des réclamations relatif aux sujets environnementaux • TAQA Morocco envoie régulièrement des rapports environnementaux résumant l'impact de ses activités au chef du service de l'environnement au sein de la province d'El Jadida. | <h4>ÉMISSIONS GAZ À EFFET DE SERRE</h4> <ul style="list-style-type: none"> • 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 pour l'année 2018 (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). | <h4>EAU ET EFFLUENTS LIQUIDES</h4> <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <h4>GESTION DES LUBRIFIANTS ET DES HYDROCARBURES</h4> <ul style="list-style-type: none"> • Formalisation des objectifs de réduction de la consommation des équipements : o Taux de disponibilité (<95%) o Nombre de déclenchements (<51) • Optimisation des démarrages au fuel |
| <h4>ENERGIE</h4> <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <h4>POUSSIÈRES</h4> <ul style="list-style-type: none"> 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. | <h4>DÉCHETS SOLIDES</h4> <ul style="list-style-type: none"> • 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 70% des cendres volantes | |

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.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|-----------|------|------|------|
| 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 |

RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Actions et mesures pour évaluer et minimiser les impacts environnementaux

Des mesures préventives sont prises en considération lors de la conception et la construction du 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 Maitrise de la gestion des déchets » (voir politique Qualité, Hygiène, Santé, Sécurité au Travail et Environnement).

| NATURE DU DECHET | ACTION / PARTENAIRE |
|--|-----------------------------|
| Matériels électronique (PC, Imprimantes, etc.) | Association |
| Cartouches d'imprimantes | Société spécialisée |
| Papier et carton | Société spécialisée |
| Ferrailles | Vendues après Appel d'offre |
| Chiffons souillés et les sacs de soufre | Incinération |

Nous recyclons 70% des cendres volantes. 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.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------|--------|--------|--------|
| Pourcentage de matières recyclées utilisées | % | 71,00 | 68,00 | 72,00 |
| Poids total des déchets non-dangereux | Tonnes | 255,00 | 233,00 | 240,00 |
| 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 | 118,00 | 120,00 | 90,00 |

(*) 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 70%.

EAU, ÉNERGIE, MATIÈRES PREMIÈRES...

Consommation Eau, Énergie, Matières premières...

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-----|------------------|------------------|------------------|
| Consommation d'électricité | KWh | 20 088 750,00 | 17 012 743,00 | 16 833 330,00 |
| 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 | 310,00 | 280,00 | 300,00 |
| 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 | 1 300 000,00 | 1 200 000,00 | 1 000 000,00 |

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.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|---|-------|-------|-------|
| Taux de Recrutement de nouveaux employés femmes | % | 6,06 | 9,09 | 8,33 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés hommes | % | 93,94 | 90,91 | 91,67 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés femmes de moins de 30 | % | 50,00 | 50,00 | 50,00 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés femmes de 30 à 50 ans | % | 50,00 | 50,00 | 50,00 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés femmes de plus de 50 ans | % | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés hommes de moins de 30 ans | % | 67,74 | 75,00 | 63,64 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés hommes de 30 à 50 ans | % | 29,03 | 20,00 | 36,36 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés hommes de plus de 50 ans | % | 3,23 | 5,00 | 0,00 |

Rémunération

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

Couverture sociale complémentaire

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

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).

Avantages sociaux et action sociale

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

- Allocation d'Aïd 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.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|-----|-------------|-------------|-------------|
| Masse salariale pour la catégorie cadres | MAD | 142 385 682 | 136 319 073 | 130 582 503 |
| Masse salariale pour la catégorie non-cadres | MAD | 131 481 477 | 122 093 715 | 124 842 644 |

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 ;
- reconnaître 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 de faire face à 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).

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|---|------|------|------|
| Pourcentage du nombre total d'employées femmes ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière | % | 0,00 | 5,88 | 0,00 |
| Pourcentage du nombre total d'employés hommes ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière | % | 7,08 | 4,50 | 7,64 |

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

- Offrir à l'entreprise une flexibilité fonctionnelle de la main d'œuvre employée et qui correspond aux nouvelles formes d'organisation du travail (recherche de polyvalence, hausse du niveau moyen de qualification des salariés) ;
- 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 dans 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.

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 salariés des opportunités d'évolution de carrière.

De ce fait, les salariés sont invités à participer activement aux actions de formation organisées par la Société, 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.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| Nombre moyen d'heures de formation par an par employé | Heures | 38,84 | 30,10 | 35,39 |
| Nombre de collaborateurs femmes ayant bénéficié d'une formation | Collaboratrices | 4,00 | 3,00 | 3,00 |
| Nombre de collaborateurs hommes ayant bénéficié d'une formation | Collaboratrices | 361,00 | 291,00 | 250,00 |
| Nombre total d'heures de formation | Heures | 19 459,00 | 14 390,00 | 16 987,00 |
| 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.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|-------------------|----------|------|------|------|
| Nombre de Cadres | Cadres | 176 | 169 | 176 |
| Nombre d'employés | Employés | 308 | 292 | 286 |

Répartition par CT (CDI, CDD, Intérim...)

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|-----------|------|------|------|
| Nombre total d'employés Hommes avec contrat CDI | Employés | 465 | 444 | 444 |
| Nombre total d'employées Femmes avec contrat CDI | Employées | 17 | 15 | 16 |
| Nombre total d'employés Hommes avec contrat CDD | Employés | 1 | 0 | 1 |
| Nombre total d'employées Femmes avec contrat CDD | Employées | 1 | 2 | 1 |

Répartition par catégorie (Direction, Cadres, Employés...)

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|-----------------|------|------|------|
| Nombre total des cadres relevant du Senior Management | Cadres | 18 | 16 | 20 |
| Nombre total des cadres relevant du Middle Management | Cadres | 158 | 153 | 156 |
| Nombre total des employés relevant du personnel technique et de bureau | Employés | 308 | 292 | 286 |
| Nombre des effectifs Femmes | Collaboratrices | 18 | 17 | 17 |
| Nombre des effectifs Hommes | Collaborateurs | 466 | 444 | 445 |

Répartition par ancienneté

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|----------------|------|------|------|
| Nombre de vos effectifs dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans | Collaborateurs | 105 | 116 | 157 |
| Nombre de vos effectifs dont l'ancienneté est entre 5 et 15 ans | Collaborateurs | 156 | 123 | 75 |
| Nombre de vos effectifs dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans | Collaborateurs | 223 | 222 | 230 |

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 | <ul style="list-style-type: none"> Salariés permanents de JLEC et de sa filiale JLEC 5&6 Salariés permanents de TAQA North Africa. |
| 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 13ème mois et prime annuelle |
| Membres du syndicat de placement | <ul style="list-style-type: none"> BMCE Bank Société Générale Marocaine de Banques |

Nombre de démissions par exercice (par catégorie)

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|------------|------|------|------|
| Nombre de démissions volontaire pour le Senior Management | Démissions | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de démissions volontaire pour le Middle Management | Démissions | 3 | 5 | 3 |
| Nombre de démissions volontaire pour le personnel technique et de bureau | Démissions | 1 | 3 | 3 |

Nombre de recrutements par exercice (par catégorie)

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--------------|------|------|------|
| Nombre de recrutements pour le Senior Management | Recrutements | 3 | 1 | 2 |
| Nombre de recrutements pour le Middle Management | Recrutements | 13 | 7 | 9 |
| Nombre de recrutements pour le personnel technique et de bureau | Recrutements | 17 | 14 | 13 |

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 2020-2025.

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, comme expliqué précédemment, une préoccupation que TAQA Morocco adressera dans sa stratégie ESG 2020-2025.

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 un chantier sur lequel TAQA Morocco planchera dans sa stratégie ESG 2020-2025.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|---|------|------|------|
| Pourcentage des femmes à mobilité réduite au sein de votre effectif | % | 0 | 0 | 0 |
| Pourcentage des hommes à mobilité réduite au sein de votre effectif | % | 0 | 0 | 0 |

LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nombre de représentants de personnel

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|-----------------------------------|-------------------------|------|------|------|
| Nombre de délégués de personnel | Délégués de personnels | 16 | 16 | 16 |
| Nombre de représentants syndicaux | Représentants syndicaux | 3 | 3 | 3 |

Nombre de jours de grève par exercice

Aucune grève n'a été entreprise sur les trois dernières années. Voir Tableau des Indicateurs.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--------------------------|---------|------|------|------|
| Nombre de jours de grève | Jour(s) | 0 | 0 | 0 |

Nombre de licenciements par exercice (par catégorie)

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|-----------------|------|------|------|
| Nombre de licenciements pour cadres supérieurs | Licenciement(s) | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de licenciements pour cadres moyens | Licenciement(s) | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de licenciements pour employés | Licenciement(s) | 0 | 0 | 1 |

Nombre et nature des litiges sociaux par exercice (collectifs ou individuels)

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--------------|------|------|------|
| Nombre de litiges sociaux individuels | Litige(s) | 0 | 0 | 2 |
| Nombre de litiges sociaux collectifs | Litige(s) | 0 | 0 | 0 |
| Valeur monétaire totale des amendes significatives | MAD | 0 | 0 | 0 |
| Nombre total de sanctions non monétaires | Sanction(s) | 0 | 10 | 2 |
| Nombre de procédures engagées dans le cadre de mécanismes de résolution de conflits | Procédure(s) | 0 | 0 | 0 |

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 sécurité | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous nous assurerons de fournir un cadre structurant à tous les niveaux de la compagnie, de partager nos expériences et de développer notre expertise sur les sujets de santé et sécurité |
| Impliquer les managers | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous impliquerons les managers à tous les niveaux de l'organisation pour qu'ils soient les premiers acteurs du déploiement de la politique santé sécurité. |
| Responsabiliser les collaborateurs | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous responsabiliserons les collaborateurs pour que la santé sécurité soit une des composantes essentielles du professionnalisme et que chacun soit acteur de sa propre sécurité et de celle des autres. |
| Partager nos objectifs avec nos partenaires | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous partagerons notre Ambition avec nos sous-traitants et fournisseurs pour les faire adhérer à notre culture et garantir le respect de nos engagements. |
| Améliorer la qualité de vie au travail | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous développerons et intégrerons une démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. |

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 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 sécurité soient correctement 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 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.

| | | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-------------|------|------|------|
| Accidents des Employés | Accident(s) | 1,00 | 2,00 | 0,00 |
| Décès liés au travail pour les employés Hommes | Décès | 0,00 | 1,00 | 0,00 |
| 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 | 6,00 |
| 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 | 1,00 |

PANDÉMIE DU COVID-19

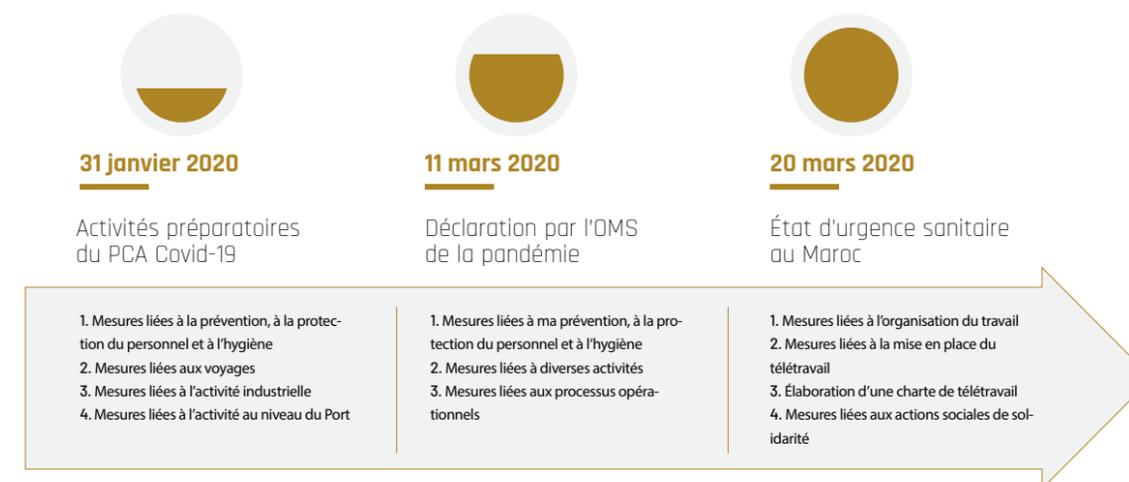
Comment TAQA Morocco implémente-t-elle son Plan de Continuité de l'Activité ?

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 DU COVID-19



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 du 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 toutes circonstances
- 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 réglementaire 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 de protection et de gants de renfort 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 du Covid-19 de pandémie par l'OMS et déclenchement par TAQA Morocco du 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 de protection, 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 1^{er} 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 ; 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 ;
- 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.

TABLEAU DES INDICATEURS ESG

TAQA Morocco s'est joint à l'élan national solidaire de lutte contre la pandémie du Coronavirus Covid-19

Actions sociales

De nombreuses actions de soutien aux services de santé 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 le Covid-19.

Un support financier qui a permis l'acquisition de tout le matériel de réanimation nécessaire à l'équipement de 13 blocs de réanimation pour des centres hospitaliers au Maroc, ainsi que du matériel médical complémentaire (moniteurs, respirateurs de réanimation, seringues électriques...) et la prise en charge de 20 infirmières au Centre Hospitalier Provincial Mohammed V d'El Jadida pour renforcer les services de santé au profit des populations vulnérables.

L'entreprise a également fait don de deux ambulances L2 équipées de respirateurs, dont une dédiée à la ville d'El Jadida.

Un soutien social a également été apporté à la Région d'El Jadida pour accompagner les plus démunis avec la distribution de paniers de produits de première nécessité, l'achat de lits, couvertures et autres équipements essentiels, ainsi que l'équipement en tablettes pour soutenir la scolarité à distances des écoliers. TAQA Morocco se mobilise également aux côtés des Autorités Locales avec le don de 3 véhicules équipés.

Ainsi les actions de soutien social de TAQA Morocco relatives à la lutte contre le Covid-19 s'élèvent à plus de 15 Millions de dirhams : 10 MDH en faveur des communautés et 5 MDH dans le cadre du dispositif préventif et sanitaire mis en place pour préserver la santé des collaborateurs de TAQA Morocco et des sous-traitants, tel que décrit dans le PCA.

| Titre de l'indicateur | U.M* | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|-----------------|------|------|------|
| *Unité de mesure | | | | |
| Profil, Stratégie et référentiels adoptés | | | | |
| Nombre total d'employés | Employés | 484 | 478 | 480 |
| Nombre total de sites d'activité | Sites | 2 | 2 | 2 |
| Activités ayant un impact sur l'environnement et chiffres | | | | |
| Émissions directes de GES (Scope 1) brutes | Million Teq CO2 | 13.4 | 13.5 | 13.2 |
| Émissions indirectes de GES (Scope 2) brutes | Million Teq CO2 | 0.9 | 0.9 | 0.8 |
| Politique environnementale, mesure pour limiter impact et normes et objectifs fixés | | | | |
| Litige et poursuite pour problématiques environnementales | | | | |
| Valeur monétaire totale des amendes significatives | MAD | 0 | 0 | 0 |
| Nombre total de sanctions non monétaires | Sanctions | 0 | 0 | 0 |
| Actions et mesures pour évaluer et minimiser les impacts environnementaux | | | | |
| Réduction de la consommation d'énergie | % | 0 | 0 | 0 |
| Mesures de gestion et d'élimination des déchets | | | | |
| Pourcentage de matières recyclées utilisées | % | 71 | 68 | 72 |
| Poids total des déchets non-dangereux | Tonnes | 255 | 233 | 240 |
| Déversements de carburant dans les sols | Tonnes | 0 | 0 | 0 |
| Déversements ou fuites de produits chimiques dans les sols | Tonnes | 0 | 0 | 0 |
| Déversements ou fuites de produits chimiques dans les nappes d'eau | Tonnes | 0 | 0 | 0 |
| Déchets dangereux transportés | Tonnes | 118 | 120 | 90 |

| Titre de l'indicateur | U.M* | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|------|---------------|---------------|---------------|
| Consommation Eau, Énergie, Matières premières... | | | | |
| Consommation d'électricité | KWh | 20 088 750 | 17 012 743 | 16 833 330 |
| 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 | 2 908 320 000 | 2 908 320 000 |
| Volume de l'eau souterraine prélevée | M3 | 310 | 280 | 300 |
| Volume de l'eau de pluie collectée directement et stockée | M3 | 0 | 0 | 0 |
| Approvisionnements municipaux en eau ou autres services d'eau publics ou privés | M3 | 1 300 000 | 1 200 000 | 1 000 000 |
| Recrutement | | | | |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés femmes | % | 6.06 | 9.09 | 8.33 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés hommes | % | 93.94 | 90.91 | 91.67 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés femmes de moins de 30 | % | 50 | 50 | 50 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés femmes de 30 à 50 ans | % | 50 | 50 | 50 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés femmes de plus de 50 ans | % | 0 | 0 | 0 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés hommes de moins de 30 ans | % | 67.74 | 75 | 63.64 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés hommes de 30 à 50 ans | % | 29.03 | 20 | 36.36 |
| Taux de Recrutement de nouveaux employés hommes de plus de 50 ans | % | 3.23 | 5 | 0 |
| Rémunération | | | | |
| Masse salariale pour la catégorie cadres | MAD | 142 385 682 | 136 319 073 | 130 582 503 |
| Masse salariale pour la catégorie non-cadres | MAD | 131 481 477 | 122 093 715 | 124 842 644 |
| Gestion de carrières | | | | |
| Pourcentage du nombre total d'employées femmes ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière | % | 0 | 5.88 | 0 |
| Pourcentage du nombre total d'employés hommes ayant bénéficié d'une revue de performance et d'évolution de carrière | % | 7.08 | 4.5 | 7.64 |

| Titre de l'indicateur | U.M* | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-----------------|--------|--------|--------|
| Formation | | | | |
| Nombre moyen d'heures de formation par an par employé | Heures | 40.2 | 31.27 | 36.77 |
| Nombre de collaborateurs femmes ayant bénéficié d'une formation | Collaboratrices | 4 | 3 | 3 |
| Nombre de collaborateurs hommes ayant bénéficié d'une formation | Collaborateurs | 361 | 291 | 250 |
| Nombre total d'heures de formation | | | | |
| 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 | Heures | 19 459 | 14 390 | 16 987 |
| Handicapés (emploi et insertion) | | | | |
| Pourcentage des femmes à mobilité réduite au sein de votre effectif | % | 0 | 0 | 0 |
| Pourcentage des hommes à mobilité réduite au sein de votre effectif | % | 0 | 0 | 0 |
| Pourcentage des hommes à mobilité réduite au sein de votre effectif | % | 0 | 0 | 0 |
| Égalité Homme-Femme | | | | |
| Répartition par branche d'activité | | | | |
| Nombre de Cadres | Cadres | 176 | 169 | 176 |
| Nombre d'employés | Employés | 308 | 292 | 286 |
| Répartition par CT (CDI, CDD, Intérim...) | | | | |
| Nombre total d'employés Hommes avec contrat CDI | Employés | 465 | 444 | 444 |
| Nombre total d'employées Femmes avec contrat CDI | Employées | 17 | 15 | 16 |
| Nombre total d'employés Hommes avec contrat CDD | Employés | 1 | 0 | 1 |
| Nombre total d'employées Femmes avec contrat CDD | Employées | 1 | 2 | 1 |
| Répartition par catégorie (Direction, Cadres, Employés...) | | | | |
| Nombre total des cadres relevant du Senior Management | Cadres | 18 | 16 | 20 |
| Nombre total des cadres relevant du Middle Management | Cadres | 158 | 153 | 156 |

| Titre de l'indicateur | U.M* | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-------------------------|------|------|------|
| Nombre total des employés relevant du personnel technique et de bureau | Employés | 308 | 292 | 286 |
| Répartition globale par genre | | | | |
| Nombre des effectifs Femmes | Collaboratrices | 18 | 17 | 17 |
| Nombre des effectifs Hommes | Collaborateurs | 466 | 444 | 445 |
| Répartition globale par genre | | | | |
| Nombre de vos effectifs dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans | Collaborateurs | 105 | 116 | 157 |
| Nombre de vos effectifs dont l'ancienneté est entre 5 et 15 ans | Collaborateurs | 156 | 123 | 75 |
| Nombre de vos effectifs dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans | Collaborateurs | 223 | 222 | 230 |
| Nombre de représentants de personnel | | | | |
| Nombre de délégués de personnel | Délégués de personnels | 16 | 16 | 16 |
| Nombre de représentants syndicaux | Représentants syndicaux | 3 | 3 | 3 |
| Nombre de jours de grève par exercice | | | | |
| Nombre de jours de grève | Jour(s) | 0 | 0 | 0 |
| Nombre d'accidents de travail par exercice | | | | |
| Accidents des Employés | Accident(s) | 1 | 2 | 0 |
| Décès liés au travail pour les employés Hommes | Décès | 0 | 1 | 0 |
| Décès liés au travail pour les employées Femmes | Décès | 0 | 0 | 0 |
| Accidents des travailleurs (à l'exclusion des employés) dont le poste ou le lieu de travail sont régis par l'organisation | Accident(s) | 0 | 0 | 6 |
| Décès liés au travail pour les employés femmes (à l'exclusion des employées) | Décès | 0 | 0 | 0 |
| Décès liés au travail pour les employés Hommes (à l'exclusion des employés) | Décès | 0 | 0 | 1 |
| Nombre de licenciements par exercice (par catégorie) | | | | |
| Nombre de licenciements pour cadres supérieurs | Licenciement(s) | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de licenciements pour cadres moyens | Licenciement(s) | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de licenciements pour employés | Licenciement(s) | 0 | 0 | 1 |

| Titre de l'indicateur | U.M* | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------|------|------|------|
| Nombre de démissions par exercice (par catégorie) | | | | |
| Nombre de démissions volontaire pour le Senior Management | Démissions | 0 | 0 | 0 |
| Nombre de démissions volontaire pour le Middle Management | Démissions | 3 | 5 | 3 |
| Nombre de démissions volontaire pour le personnel technique et de bureau | Démissions | 1 | 3 | 3 |
| Nombre de recrutements par exercice (par catégorie) | | | | |
| Nombre de recrutements pour le Senior Management | Recrutements | 3 | 1 | 2 |
| Nombre de recrutements pour le Middle Management | Recrutements | 13 | 7 | 9 |
| Nombre de recrutements pour le personnel technique et de bureau | Recrutements | 17 | 14 | 13 |
| Nombre et nature des litiges sociaux par exercice (collectifs ou individuels) | | | | |
| Nombre de litiges sociaux individuels | Litige(s) | 0 | 0 | 2 |
| Nombre de litiges sociaux collectifs | Litige(s) | 0 | 0 | 0 |
| Valeur monétaire totale des amendes significatives | MAD | 0 | 0 | 0 |
| Nombre total de sanctions non monétaires | Sanction(s) | 0 | 10 | 2 |
| Nombre de procédures engagées dans le cadre de mécanismes de résolution de conflits | Procédure(s) | 0 | 0 | 0 |
| La parité, et les règles suivies en la matière | | | | |
| Pourcentage des femmes dans le Directoire | % | 30 | 0 | 0 |
| Pourcentage des hommes dans le Directoire | % | 70 | 100 | 100 |
| Assiduité aux séances du conseil | | | | |
| Nombre de réunions de l'Organe de gouvernance | Réunions | 5 | 4 | 4 |
| Rémunération des administrateurs | | | | |
| Montant net versé aux personnes physiques et morales Résidentes au Maroc | MAD | 0 | 0 | 0 |
| Montant net versé aux personnes physiques et morales non Résidentes au Maroc | MAD | 0 | 0 | 0 |

INDEX AMMC

| Titre de l'indicateur | U.M* | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|-------|------|------|------|
| 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 | 2 | 2 |
| 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 | 70 |
| Mesures prises en réponse à des incidents de corruption | | | | |
| 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 |
| 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 | 0 | 0 |
| Conditions de dialogue avec les parties prenantes | | | | |
| Pourcentage du nombre total d'employés couverts par des accords de négociation collective | % | 95 | 94 | 93 |

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 | |

Éléments Généraux d'information

| 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... | |

| 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 : informations 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 | |

| Divulgations AMMC | Lien | Explications et Omissions |
|---|------------------------------------|---------------------------|
| Impact économique et social sur 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 | |



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