

PLAN DE VIGILANCIA 2022



INTRODUCCIÓN	3	6.4 Medidas en materia de salud y seguridad	22
1 RESUMEN DE ACTIVIDAD DEL EJERCICIO ANTERIOR	4	6.4.1 Salud y seguridad ante la crisis sanitaria	22
2 GOBERNANZA	5	6.4.2 Semana Internacional de Salud y Seguridad del Grupo	22
2.1 Recursos destinados al plan de vigilancia	5	6.4.3 La cartografía de riesgos y los diez estándares de gestión de las actividades de riesgo elevado	22
2.2 Dirección del plan	5	6.4.4 Gestión global de accidentes	22
2.3 Línea de alerta	5	6.4.5 Evaluación de riesgos, auditorías y visitas de seguridad, seguimiento de los planes de acción	23
3 METODOLOGÍA	6	6.5 Medidas destinadas a proveedores y subcontratistas de categoría 1	25
3.1 Ámbito de aplicación	6	6.6 Partes interesadas asociadas	26
3.2 Estrategia	6	6.7 Apoyo a las entidades operativas	26
3.3 Cartografía de riesgos	7	7 CITACIÓN EN VIRTUD DE LA LEY SOBRE EL DEBER DE VIGILANCIA	27
3.4 Indicadores	7	8 INDICADORES DE SEGUIMIENTO	28
4 RESULTADOS DE LA CARTOGRAFÍA DE RIESGOS	8	8.1 Recursos humanos	28
4.1 Derechos humanos	8	8.1.1 Porcentaje de empleados representados por un órgano de diálogo social	28
4.2 Salud y seguridad	10	8.1.2 Tipos de acuerdos firmados	28
4.3 Daños graves al medio ambiente	11	8.1.3 Porcentaje de empleados que han recibido al menos una formación sobre salud y seguridad durante el año	28
4.4 Proveedores y subcontratistas de categoría 1	12	8.1.4 Tasa de frecuencia de accidentes laborales	29
5 EVALUACIÓN	13	8.2 Medio ambiente	29
5.1 Movilización de las líneas de control	13	8.2.1 Tasa de implementación del Sistema de Gestión Ambiental e Industrial	29
5.2 Diálogo con las filiales	13	8.2.2 Sistemas de gestión complementarios	29
5.3 Proveedores y subcontratistas de categoría 1	13	8.3 Proveedores y subcontratistas de categoría 1	30
6 ACCIONES	14	8.3.1 Evaluación de proveedores estratégicos	30
6.1 Actividad del Comité de Derechos Humanos y de Vigilancia	14	8.3.2 Cláusula de desarrollo sostenible en los contratos de suministro y servicios	30
6.2 Derechos humanos en el trabajo	14	8.4 Línea de alerta	30
6.2.1 Cuestiones prioritarias	14		
6.2.2 Implementación	14		
6.3 Medidas para hacer frente a los riesgos ambientales graves	21		

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el plan de vigilancia (en lo sucesivo, el «Plan») de Veolia en aplicación de la ley francesa n.º 2017-399 sobre el deber de vigilancia de sociedades matrices y contratantes. El plan se basa principalmente en una serie de «medidas de vigilancia razonables destinadas a identificar los riesgos y prevenir las vulneraciones graves de los derechos humanos y libertades fundamentales, así como los daños graves a salud y seguridad de las personas y al medio ambiente».

En virtud de la citada ley, el Plan debe incluir, entre otros, los elementos siguientes:

- una cartografía de riesgos;
- una evaluación de filiales, proveedores y subcontratistas;
- un dispositivo de alerta;
- planes de acción;
- un dispositivo de seguimiento y evaluación.

Cabe señalar que la estructura del Plan no se rige exclusivamente a esta lista de elementos. Esta es una elección deliberada que refleja la adaptación, por parte de Veolia, de las exigencias impuestas por la ley sobre el deber de vigilancia.

El Plan se aplica al ámbito de todo el Grupo.



RESUMEN DE ACTIVIDAD DEL EJERCICIO ANTERIOR

A lo largo de 2022, Veolia ha velado por que el dispositivo implementado en virtud de la ley sobre el deber de vigilancia cumpla con las exigencias necesarias. En este sentido, se pueden identificar las siguientes acciones:

- **Integración de las actividades de Suez:** como parte de la fusión entre Suez y Veolia, el dispositivo del Grupo en materia de deber de vigilancia se ha ido haciendo extensivo a las entidades de Suez de forma gradual, a medida que éstas eran absorbidas.
- **Mejora del Sistema de Gestión Ambiental e Industrial (SMEI) del Grupo:** la campaña 2022 del Sistema de Gestión Ambiental e Industrial (SMEI, por sus siglas en francés) ha supuesto una simplificación de la nomenclatura de riesgos ambientales e industriales, con el fin de hacerla más práctica para las unidades de negocio (BU, *business units* en inglés).
- **Desarrollo de una formación on line sobre derechos humanos:** este *e-learning* tiene como objetivo concienciar a los empleados del Grupo en cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Este módulo amplía así el componente de comunicación del dispositivo de vigilancia implementado por Veolia.

Las mejoras incorporadas al dispositivo de deber de vigilancia del Grupo, según se han descrito más arriba, forman parte de un proceso de desarrollo de acuerdo con el espíritu de la ley.

GOBERNANZA

Esta sección detalla la estructura de gobernanza implementada por Veolia para responder a las exigencias de la legislación: los recursos destinados a la elaboración del Plan, sus modalidades de seguimiento y, por último, las características esenciales del mecanismo de alerta.

2.1 RECURSOS DESTINADOS AL PLAN DE VIGILANCIA

En la dirección y aplicación del Plan participan las siguientes personas y funciones:

- Secretario general del Grupo
- Direcciones funcionales:
 - Compras
 - Asuntos Públicos
 - Cumplimiento
 - Desarrollo Sostenible
 - Asuntos Jurídicos
 - Recursos Humanos
 - Riesgos
 - Apoyo a las Actividades y Rendimiento

- Responsable de Derechos Humanos adscrito a la dirección de Cumplimiento
- Red de directores y delegados de Cumplimiento
- Red de directores y delegados de Desarrollo Sostenible
- Red de responsables de Recursos Humanos
- Representantes de las zonas operativas

La función del responsable de Derechos Humanos consiste en organizar y coordinar el enfoque del deber de vigilancia en todo el grupo Veolia.

2.2 DIRECCIÓN DEL PLAN

El Comité de Derechos Humanos y de Vigilancia (en lo sucesivo, el «Comité») es el principal órgano de dirección del Plan. Está compuesto por las personas y funciones mencionadas anteriormente y constituye la piedra angular del dispositivo de seguimiento y de evaluación exigido por la ley sobre el deber de vigilancia. El Comité tiene capacidad de decisión, entre otras, en las siguientes cuestiones:

- la selección de los indicadores de seguimiento, su rendimiento y su pertinencia;
- la naturaleza y la exhaustividad de las publicaciones relativas al deber de vigilancia;

- la validez de las conclusiones de la cartografía de riesgos;
- los resultados de los planes de acción: nivel de progreso, pertinencia, eficacia, etc.;
- las medidas adoptadas en relación con las alertas que entran en el ámbito de aplicación de la ley sobre el deber de vigilancia comunicadas a través del dispositivo habilitado;
- cualquier medida/cuestión específica relacionada con el deber de vigilancia.

2.3 LÍNEA DE ALERTA

De conformidad con las exigencias de la ley, Veolia ha implantado un dispositivo de alerta, abierto tanto a los empleados del Grupo como a terceros, que permite denunciar situaciones que entran en el ámbito del deber de vigilancia. En este marco, los autores de las alertas tienen la posibilidad de permanecer en el anonimato si así lo desean, si bien esta no sería la línea de actuación recomendada, ya que no garantiza el mejor tratamiento posible de las alertas recibidas.

La responsabilidad de este mecanismo se ha confiado al Comité de Ética del Grupo. Ante la recepción de una denuncia amparada en la ley sobre el deber de vigilancia, el Comité de Ética procede

a trasladarla a la dirección de Cumplimiento para su tratamiento. Concluidas sus investigaciones, la dirección de Cumplimiento envía sus conclusiones al Comité de Ética que, tras informar al autor, procede a cerrar y archivar la denuncia.

Los terceros que deseen dirigirse al Comité de Ética, deberán utilizar el siguiente enlace:

<https://veolia.whispli.com/fr/tiers-ethique>

METODOLOGÍA

En el marco de la elaboración del Plan, era importante precisar el enfoque metodológico aplicado, ya que este determina el contenido de la respuesta articulada por Veolia a las exigencias de la ley.

3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Tal como se indica en la introducción, el Plan pretende aplicarse a todas las actividades del Grupo (Agua, Residuos y Energía).

Veolia se organiza en siete zonas geográficas (Francia y residuos especiales de Europa, Europa Central y del Este, Norte de Europa, Asia Pacífico, Iberia y Latinoamérica, Norteamérica, Italia – África – Próximo y Medio Oriente) a las que se añade una zona mundial complementaria para las empresas de especialidad mundial (Tecnologías del agua). Dentro de las zonas geográficas, la organización está estructurada por países (entidad operativa o unidad de negocio) y los directores de país son, por tanto, responsables de las distintas líneas de negocio dentro de su ámbito.

La fusión entre Suez y Veolia ha supuesto cambios sustanciales para el Grupo entre 2021 y 2022:

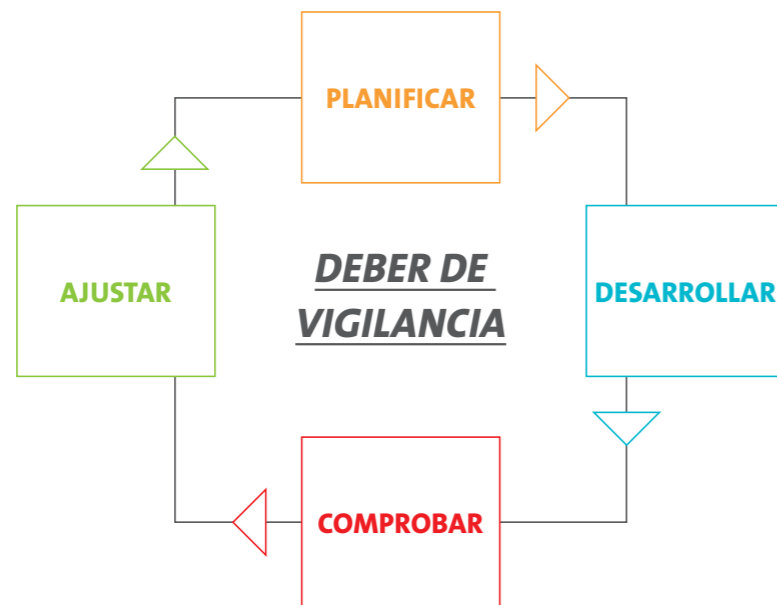
- mayor presencia geográfica: de 52 a 58 países⁽¹⁾;
- fuerte aumento del volumen de negocio: de 28.500 a 42.900 millones de euros;
- aumento significativo del número de empleados: de 176.488 a 213.684.

Cabe señalar que, de acuerdo con las exigencias de las autoridades de competencia británicas, el Grupo no ha ejercido control alguno sobre las entidades Suez Recycling and Recovery UK durante todo el periodo comprendido desde el inicio de la fusión entre Suez y Veolia hasta la reventa por Veolia al nuevo Suez de dichas actividades de residuos a finales de 2022.

3.2 ESTRATEGIA

La preocupación por el seguimiento y la evaluación que promueve la ley sobre el deber de vigilancia se enmarca en un proceso de mejora continua. Este último se basa en el enfoque Planificar-Desarrollar-Comprobar-Ajustar (PDCA), que podría representarse esquemáticamente de la siguiente forma:

Este método parece ser pertinente por el funcionamiento cíclico en el que se basa. Aplicado de manera satisfactoria, este método contribuye a impulsar una dinámica positiva que combina reflexión, ejecución y adaptación, lo que se considera mejorar el rendimiento de las organizaciones.



(1) Países en los que Veolia tiene una presencia permanente con personal y capital empleado superior a 5 millones de euros.

3.3 CARTOGRAFÍA DE RIESGOS

El análisis de riesgos es un paso esencial en la elaboración del Plan. Sus resultados influyen de manera decisiva en la política y en las medidas adoptadas para cumplir las exigencias de la ley sobre el deber de vigilancia.

Hay que subrayar que, a diferencia de las cartografías de riesgos estándar, generalmente centradas en las organizaciones que los encargan, el examen de los riesgos realizado en el marco del deber de vigilancia se centra decididamente en el exterior: es decir, en los posibles impactos directos de las actividades de las empresas en terceros⁽¹⁾.

La cartografía de riesgos de Veolia se basa en una metodología propia desarrollada por la dirección de Riesgos del Grupo. Este enfoque se adapta, cuando procede, para tener en cuenta las especificidades de cada una de las cuestiones que se enmarcan en el ámbito de la ley: derechos humanos y libertades fundamentales, salud y seguridad, daños al medio ambiente y cadena de suministro.

Los principales métodos utilizados para llevar a cabo la cartografía de riesgos son los siguientes:

- grupos de trabajo con participación de las direcciones funcionales;
- uso de cuestionarios para fomentar el retorno de información que permita un análisis y reflexión más profundos durante la evaluación de riesgos;
- intercambios sede-operaciones con el fin de garantizar la coherencia y el enriquecimiento de los resultados obtenidos del proceso de cartografía.

En aras de la legibilidad, parece más adecuado presentar por separado las conclusiones de la cartografía para cada uno de los temas de la ley sobre el deber de vigilancia (véase la parte 4, Resultados de la cartografía de riesgos).

3.4 INDICADORES

El uso de indicadores de seguimiento contribuye a la eficacia de la ley sobre el deber de vigilancia en la medida en que estos permiten orientar:

- la implementación de las medidas adoptadas y la evaluación de su eficacia;

- la reflexión sobre la aplicación de la ley por parte de Veolia. Sus resultados se presentan en el apartado 8 – Indicadores de seguimiento.

(1) Incluidos los empleados de las empresas cubiertas por el deber de vigilancia.

RESULTADOS DE LA CARTOGRAFÍA DE RIESGOS

De acuerdo con la metodología desarrollada en la sección 3.3, las conclusiones de la cartografía se han agrupado en cuatro secciones separadas que corresponden a las cuestiones planteadas por la ley sobre el deber de vigilancia.

Se ha preferido una presentación en forma de tablas, ya que el uso de una matriz de materialidad no parecía necesariamente el enfoque más pertinente para una mejor comprensión de las cuestiones relativas a los riesgos identificados durante la etapa de cartografía. Del mismo modo, el desglose por temas se ha considerado más acertado para facilitar a las partes interesadas del Grupo la comprensión de los riesgos derivados de las actividades de Veolia en relación con el deber de vigilancia. Las tablas de resumen se estructuran de la siguiente forma:

- Categoría de riesgo: epígrafe genérico del riesgo identificado.

- Ejemplos: ilustración de la materialización del riesgo.
- Causas posibles: factores que podrían ser el origen del riesgo.
- Consecuencias posibles: impactos potenciales en caso de incidente.

Las tablas siguientes presentan los principales riesgos relacionados con las cuestiones relativas al deber de vigilancia, si bien no son exhaustivas. La actualización regular de la cartografía de riesgos permitirá garantizar que los riesgos sigan siendo pertinentes con el paso del tiempo.

4.1 DERECHOS HUMANOS

Como continuación de los análisis realizados en 2014 y 2016, y según lo acordado en 2019 por el Comité de Derechos Humanos y de Vigilancia, en 2020 se llevó a cabo una actualización de la cartografía de riesgos en materia de derechos humanos mediante una encuesta. Dicha encuesta se basó en una metodología desarrollada por la dirección de Riesgos que combinaba los resultados de los estudios realizados en todo el Grupo con las contribuciones de las empresas operativas. A diferencia de ejercicios anteriores, la encuesta de 2020 abarcó todo el ámbito de Veolia y contó con la participación de más de 520 empleados. La selección de los empleados pretendía garantizar una correcta representación del panel en las cuestiones de derechos humanos: compras, recursos humanos, salud y seguridad, desarrollo comercial, gestión de riesgos, desarrollo sostenible, cumplimiento y miembros de Comités de dirección.

Del estudio se desprende que los tres principales riesgos para Veolia en materia de derechos humanos son:

- daños al medio ambiente y a los recursos naturales;
- discriminación;
- salud y seguridad.

Esta observación ilustra la interdependencia de las cuestiones contempladas en la ley sobre el deber de vigilancia. Así, se decidió presentar los riesgos identificados por la encuesta en la siguiente tabla de resumen. No obstante, y en aras de la legibilidad general de este capítulo, las cuestiones relacionadas con la protección de los trabajadores y del medio ambiente se abordan en dos apartados específicos, en las páginas 10 y 11.

CATEGORÍA DE RIESGO	EJEMPLO(S)	CAUSA(S) POSIBLE(S)	CONSECUENCIA(S) POSIBLE(S)
Daños al medio ambiente y a los recursos naturales		Véase el apartado 4.3	
Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación contra lesbianas, gays, bisexuales, personas transgéneros e intersexuales • Discapacidad • Origen, religión, nacionalidad • Igualdad profesional: tasa de empleo de mujeres, tasa de mujeres en puestos de gerencia, tasa de mujeres en cargos ejecutivos, tasa de mujeres en los consejos de administración de las empresas del Grupo, incluida Veolia 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de implicación de la dirección • Ausencia de un marco y de procedimientos de Recursos Humanos para abordar estas cuestiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Obstaculización o bloqueo de la trayectoria profesional • Estigmatización
Salud y seguridad		Véase el apartado 4.2	
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	Imposibilidad de que los trabajadores se organicen para obtener representación	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación local que prohíbe los sindicatos • Negativa de la dirección a dialogar con los trabajadores 	Deterioro del clima social de la empresa
Estilos de vida de las comunidades locales	Comunidad autóctona afectada por presencia de actividades de Veolia	Falta de inclusión de las comunidades locales en los proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Desplazamiento de comunidades • Impacto en las actividades productivas de las comunidades
Trabajo forzoso	Trabajadores inmigrantes susceptibles de sufrir abusos por su condición	Contexto cultural y legislativo desfavorable	Derechos de los trabajadores vulnerables en temas como salario, vacaciones pagadas, libertad para rescindir el contrato de trabajo
Trabajo infantil	Niños trabajando en la clasificación ilegal de residuos en vertederos gestionados por Veolia	<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones no seguras • Existencia de un sector informal considerable • Pobreza de las poblaciones locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto negativo en el grado de escolarización • Lesiones • Muertes

Nota: Los riesgos relativos a los proveedores y subcontratistas se abordan en el apartado 4.4.

Para garantizar la efectividad de la política de derechos humanos de Veolia, es necesario considerar el riesgo de la brecha cultural. Las iniciativas del Grupo para promover estas cuestiones a nivel interno podrían percibirse negativamente, y por tanto ser contraproducentes, dependiendo del país en el que opere Veolia.

4.2 SALUD Y SEGURIDAD

CATEGORÍA DE RIESGO	EJEMPLO(S)	CAUSA(S) POSIBLE(S)	CONSECUENCIA(S) POSIBLE(S)
Circulación en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Circulación por la vía pública Actividad conjunta entre máquinas de un emplazamiento 	<ul style="list-style-type: none"> Conocimiento y aplicación insuficientes de las normas de circulación de vehículos Accidentes ocasionados por terceros 	<ul style="list-style-type: none"> Lesiones Muertes
Trabajos en espacios confinados	<ul style="list-style-type: none"> Intervenciones en el alcantarillado Intervenciones en depósitos 		
Manipulación de mercancías o agentes químicos peligrosos	<ul style="list-style-type: none"> Manipulación de productos químicos en laboratorios Trasvase de productos químicos 		
Trabajos en caliente	<ul style="list-style-type: none"> Uso de soldadura oxiacetilénica Uso de pequeños equipos (pulidora, etc.) 	Incumplimiento de las normas de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Lesiones Muertes
Trabajos en excavaciones y zanjas	<ul style="list-style-type: none"> Desprendimiento de tierras (inestabilidad del terreno) Excavación abierta por un lado 		
Alta presión: limpieza con chorro de agua	<ul style="list-style-type: none"> Corte o perforación con chorro de agua Traumatismo físico de tipo «latigazo», golpes recibidos por una cabeza de lanza fuera de control 		
Uso de la electricidad	<ul style="list-style-type: none"> Descarga eléctrica Quemadura por arco eléctrico 	<ul style="list-style-type: none"> Incumplimiento de las normas y directrices Incumplimiento de las normas de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> Lesiones Muertes
Operaciones de elevación	<ul style="list-style-type: none"> Peligros relacionados con las cargas (problemas relacionados con eslingas, etc.) Contacto o colisión de una grúa o su carga con personas o instalaciones 		
Trabajos en altura	<ul style="list-style-type: none"> Trabajos en azoteas de edificios Uso de escaleras 	Incumplimiento de las normas de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Lesiones Muertes
Seguridad de las instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> Consignación incompleta de energía (eléctrica, mecánica, hidráulica, neumática, etc.) Elementos móviles por la acción de fuerzas de retorno 		

4.3 DAÑOS GRAVES AL MEDIO AMBIENTE

Los elementos que figuran en la tabla siguiente se basan en los resultados de la campaña anual 2022 del Sistema de Gestión Ambiental e Industrial (SMEI) de Veolia (véase el apartado 6.3). El SMEI permite identificar los riesgos asociados al deterioro de las condiciones de funcionamiento o a situaciones de accidente

que podrían provocar daños graves al medio ambiente en las instalaciones explotadas por el Grupo, y que podrían afectar, por la propia naturaleza de nuestras actividades, al abastecimiento de agua de las poblaciones locales.

CATEGORÍA DE RIESGO	EJEMPLO(S)	CAUSA(S) POSIBLE(S)	CONSECUENCIA(S) POSIBLE(S)
Vertidos y emisiones al medio	<ul style="list-style-type: none"> Superación de los límites reglamentarios aplicables al vertido de aguas residuales tratadas por una planta depuradora No cumplimiento de la calidad del agua potable con los umbrales fijados por la ley 	<ul style="list-style-type: none"> Fallo técnico del sistema de supervisión de la calidad de las aguas residuales por tratar Dosificación incorrecta de compuestos destinados al tratamiento del agua 	<ul style="list-style-type: none"> Contaminación de ríos Impacto potencial en las actividades humanas en la zona en cuestión, incluida la interrupción del suministro de agua potable
Calidad y cumplimiento			
Incendio/explosión en una instalación de Veolia	Declaración de incendios en centros de clasificación	Presencia de baterías de iones de litio entre los materiales a reciclar	<ul style="list-style-type: none"> Interrupción de la explotación Contaminación del aire por el humo del incendio y posible vertido del agua de extinción al medio natural
Salud y medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Superación de los límites de bacterias de legionela en los sistemas de agua caliente sanitaria o instalaciones de climatización o en torres de aero refrigeración Presencia de agua no apta para el consumo en la red de abastecimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Fallo del sistema de detección y seguimiento Sustancia contaminante vertida por accidente en el perímetro de una planta de tratamiento de aguas 	<ul style="list-style-type: none"> Interrupción de la explotación Impacto potencial en la salud de las personas expuestas

Nota: Este plan de vigilancia no trata de combatir el cambio climático, que no entra en el ámbito de la ley sobre el deber de vigilancia, cuyo objetivo principal es garantizar la protección de los trabajadores y de las poblaciones en el contexto de las cadenas de suministro globalizadas. No obstante, el desafío del cambio climático es, más allá del mero cumplimiento de los textos jurídicos, un tema de gran importancia que es responsabilidad

colectiva de todas las partes. En este sentido, el compromiso y las acciones de Veolia para combatir el cambio climático se describen detalladamente en nuestro documento de registro universal 2022⁽¹⁾ y, en particular, en la declaración de resultados extrafinancieros (véase el apartado 4.2.3, Lucha contra el cambio climático).

(1) <https://www.veolia.com/fr/newsroom/publications>.

4.4 PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE CATEGORÍA 1

CATEGORÍA DE RIESGO	EJEMPLO(S)	CAUSA(S) POSIBLE(S)	CONSECUENCIA(S) POSIBLE(S)
Malas condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Formación inadecuada del personal en materia de salud y seguridad No provisión de equipos de protección individual de seguridad Equipos de producción que puedan afectar a la salud y la seguridad del personal (ruido, olores, vibraciones, procesos con sustancias tóxicas) 	<ul style="list-style-type: none"> Incumplimiento de las normas de salud y seguridad en vigor Incumplimiento de las disposiciones y dispositivos previstos en el plan de prevención y aprobados conjuntamente 	Riesgos para la integridad física de los trabajadores de los proveedores y subcontratistas
Vulneración del derecho de libertad de asociación y a la negociación colectiva	Ausencia de diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Sindicatos no reconocidos por la ley Entorno social opresivo de los derechos de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> Deterioro del clima social entre los proveedores y subcontratistas de Veolia Posibles vulneraciones de los derechos laborales en la cadena de suministro de Veolia
Daños ambientales en la cadena de suministro	Vertidos nocivos de las plantas de fabricación de los proveedores	Debilidad de la legislación ambiental en vigor	<ul style="list-style-type: none"> Impacto ambiental Deterioro de la salud de los trabajadores de los proveedores y subcontratistas Salud de las poblaciones vecinas afectadas
Trabajo forzoso	Trabajadores inmigrantes susceptibles de sufrir abusos por su condición	Contexto cultural y legislativo desfavorable	Derechos de los trabajadores vulnerables: salario, vacaciones pagadas, libertad para rescindir el contrato de trabajo
Trabajo infantil	Proveedores o subcontratistas que recurren al trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> No aplicación de la legislación local en materia de prevención del trabajo infantil Economía informal considerable 	<ul style="list-style-type: none"> Impacto negativo en el grado de escolarización Lesiones Muertes

EVALUACIÓN

En este apartado se presenta la forma en que Veolia responde a la exigencia de evaluación impuesta por la ley sobre el deber de vigilancia. Esta revisión se basa principalmente en las actividades de las direcciones funcionales y de Auditoría Interna. Los resultados de estos análisis se detallan en el apartado 6, Acciones.

5.1 MOVILIZACIÓN DE LAS LÍNEAS DE CONTROL

El dispositivo de control habilitado por el Grupo se basa en la aplicación del llamado modelo de las «tres líneas de control»⁽¹⁾. El papel de las direcciones funcionales que actúan en el segundo nivel es garantizar que los procedimientos de control se apliquen correctamente por nivel operativo (primer nivel). Por su parte, la dirección de Auditoría Interna⁽²⁾ interviene como tercer nivel y ejerce una función cuyo objetivo es precisamente evaluar el rendimiento de la organización. Así, cuenta con herramientas y enfoques metodológicos adecuados para realizar una evaluación

más amplia de la efectividad y la eficiencia de los dispositivos habilitados en respuesta a las exigencias de la ley.

El dispositivo sobre el deber de vigilancia del Grupo está sujeto a una evaluación anual dirigida por la función de Cumplimiento, que actúa como control de segundo nivel. Se interroga a las unidades de negocio (BU) sobre la gobernanza y sobre el seguimiento de los riesgos y los planes de acción específicos que implementan. A continuación, la dirección de Cumplimiento del Grupo revisa la información proporcionada por las entidades operativas.

5.2 DIÁLOGO CON LAS FILIALES

El Comité es el foro de intercambio por excelencia entre las direcciones y las entidades operativas en relación con la implementación del deber de vigilancia. Los representantes de estas últimas tienen así la oportunidad de compartir sus experiencias

en este ámbito (iniciativas locales, dificultades encontradas, etc.). Estos intercambios se complementan, si es necesario, con interacciones puntuales entre el responsable de Derechos Humanos del Grupo y las entidades operativas.

5.3 PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE CATEGORÍA 1

Veolia se esfuerza por establecer relaciones a largo plazo con sus proveedores y subcontratistas de categoría 1⁽³⁾. Este compromiso es necesario e imprescindible dada la complejidad de los procesos de producción implantados por el Grupo.

La función de Compras aplica un enfoque basado en riesgos según las categorías de compra. En la fase de convocatoria de ofertas, los proveedores que se consideren de mayor riesgo tienen la obligación de cumplimentar un cuestionario de cumplimiento/responsabilidad social corporativa (RSC). Dicho cuestionario contiene preguntas sobre sus compromisos y su rendimiento social, ambiental y societario. En caso de responder de manera no conforme a ciertas preguntas específicas, el responsable de Compras, junto con la dirección de Cumplimiento, puede decidir eliminar al proveedor del panel.

Durante las campañas anuales de evaluación y las licitaciones estratégicas, se somete a los proveedores a una evaluación adicional de sus políticas, acciones y resultados. Este proceso también incluye un seguimiento integral que consiste en revisar la presencia o no del proveedor en las listas de sanciones

gubernamentales, las posibles condenas y los vínculos con personas expuestas políticamente.

Esta evaluación permite conocer el rendimiento del proveedor en materia de RSC en las siguientes cuatro áreas: medio ambiente, derechos humanos, ética y compras responsables. Al final de este proceso, a estas empresas se les asigna una puntuación que refleja su grado de madurez en RSC. Este resultado determina la posible implementación de acciones por parte de Veolia y del proveedor en función de las siguientes categorías:

- A: puntuación global conforme con las expectativas de Veolia;
- B: puntuación global no conforme con las expectativas de Veolia.

Los planes de acción asociados se detallan en el apartado 6.5. Durante las licitaciones, el rendimiento de RSC del proveedor se tiene en cuenta sistemáticamente en la evaluación de la oferta, con una ponderación del 5% al 20%. Finalmente, en 2022, Veolia generalizó el uso de su sistema de evaluación de integridad para proveedores en riesgo, que se basa en una solución de software.

(1) El modelo de las tres líneas de control puede describirse de la manera siguiente: en cuestión de control de riesgos, el control de gestión es la primera línea de defensa; las distintas funciones de control de riesgos y de cumplimiento son la segunda; y la función de control externo es la tercera. Cada una de estas tres «líneas» desempeña un papel distinto en el marco más amplio de la gobernanza de la organización (The Institute of Internal Auditors, Position Paper, enero de 2013).

(2) La auditoría interna es una actividad independiente y objetiva que ofrece garantías a una organización sobre el grado de control de sus operaciones y asesoramiento sobre cómo mejorarlas. Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos evaluando, mediante un enfoque sistemático y metódico, sus procesos de gestión de riesgos, de control y de gobernanza, y formulando propuestas para reforzar su eficacia (fuente: Ifaci).

(3) Proveedores y subcontratistas con los que el Grupo mantiene una relación directa.

ACCIONES

6.1 ACTIVIDAD DEL COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS Y DE VIGILANCIA

El Comité, órgano central de gobierno del Grupo en materia de deber de vigilancia, desempeña un papel activo en la aplicación de la ley. En 2022, se reunió en tres ocasiones, centrándose principalmente en:

- asegurar la implementación de los planes de acción destinados a la mejora del dispositivo sobre el deber de vigilancia de Veolia, y esto de acuerdo con las exigencias impuestas por la ley sobre el deber de vigilancia;
- desarrollar una actividad de vigilancia: si bien la legislación francesa en materia de deber de vigilancia constituye un marco

de referencia en este ámbito, se inscribe en una iniciativa legislativa más global. Así, otros países en los que opera el Grupo han adoptado una legislación similar (véase el apartado 6.2.2). Además, Veolia sigue de cerca los trabajos que están realizando las instituciones de la Unión Europea para instaurar un deber de vigilancia en los 27 estados miembros;

- supervisar el desarrollo de una formación en línea destinada a concienciar a los empleados de Veolia en cuestiones relativas a los derechos humanos.

6.2 DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

6.2.1 Cuestiones prioritarias

Desde junio de 2003, Veolia es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), en el que se ha comprometido a apoyar y promover los diez principios relativos a los derechos humanos, el derecho al trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Los principios de actuación de Veolia también están en consonancia con los textos internacionales de referencia, en particular con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los pactos adicionales, y las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales.

El respeto de estos derechos fundamentales se inscribe naturalmente en la política de derechos humanos definida por el Grupo. La formalización de esta última en 2016 llevó a la creación del Comité encargado de dirigir el dispositivo de derechos humanos dentro de Veolia. Además, hace años que el Grupo asumió el compromiso de respetar los derechos humanos de sus empleados, subcontratistas y proveedores, así como de las comunidades de las regiones en las que opera. Este compromiso con los derechos humanos se refleja en nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y en los valores y principios fundamentales recogidos en nuestra Guía Ética.

La política de derechos humanos de Veolia se articula en torno a ocho cuestiones prioritarias:

- tres cuestiones relacionadas con los derechos de las poblaciones afectadas por sus actividades:
 - el derecho a un entorno saludable y a la protección de los recursos,
 - el derecho al agua y al saneamiento,
 - los derechos y el respeto al estilo de vida de las comunidades locales;

- cinco cuestiones de derechos fundamentales en el trabajo:
 - la eliminación del trabajo forzoso,
 - la abolición del trabajo infantil,
 - la eliminación de la discriminación,
 - la promoción de la libertad de asociación y del derecho de negociación colectiva,
 - el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Las direcciones de Recursos Humanos y de Cumplimiento se encargan, junto con las demás direcciones funcionales del Grupo y todas las entidades operativas, a garantizar el respeto de estos derechos.

6.2.2 Implementación

DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

En junio de 2019, Veolia organizó una mañana de debates con el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD) y la asociación Empresas por los Derechos Humanos (EDH) sobre el tema «Derechos humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible: participación de los dirigentes, responsabilidad corporativa y oportunidades».

Dado el compromiso firme de Veolia con estas cuestiones, D. Antoine Frérot, entonces presidente y director general de Veolia Environnement y cosignatario del documento *CEO Guide to Human Rights* (Guía de derechos humanos para CEO) del WBCSD, aprovechó esta reunión para instar a sus colegas a actuar en estas cuestiones.

Veolia también es miembro de EDH, que reúne a 22 grandes empresas francesas. Esta estructura centra sus esfuerzos en la aplicación operativa de los derechos humanos y, por extensión,

del deber de vigilancia. La aspiración de EDH es ofrecer un foro para que sus miembros discutan los problemas a los que se enfrentan y pongan en común buenas prácticas que puedan ayudarles a superarlos.

En el contexto de su participación en EDH, Veolia ha contribuido a un estudio relativo a la aplicación de la ley sobre el deber de vigilancia⁽¹⁾ publicado en 2020. En esta ocasión, el Grupo arrojó luz sobre la cuestión de la gobernanza, un tema importante para garantizar la aplicación efectiva de esta legislación.

Debido a su modelo de negocio, las operaciones de Veolia están en gran medida descentralizadas. Por lo tanto, las unidades de negocio (BU) cuentan con una libertad organizativa considerable. En este sentido, como parte de la implementación del deber de vigilancia, la zona de Asia ha establecido siete comités locales de derechos humanos con el fin de supervisar de cerca los asuntos relacionados con la ley francesa.

LUCHA CONTRA LA ESCLAVITUD MODERNA

El Reino Unido y Australia adoptaron, en 2015 y 2018, respectivamente, leyes destinadas a combatir la esclavitud moderna (Modern Slavery Acts, MSA). La esclavitud moderna consiste en prácticas de explotación laboral que atentan contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas: trata de personas, servidumbre, servidumbre por deudas, trabajo infantil, trabajo forzoso, etc.

Las entidades de Veolia en estos dos países están sujetas a esta normativa debido a su tamaño. También se ha decidido aplicar las normas de la MSA australiana a las operaciones en Nueva Zelanda. El Grupo considera que estas dos leyes constituyen una oportunidad para reforzar su organización interna con el fin de poder combatir más eficazmente la esclavitud moderna. En este sentido, las filiales de Veolia han implementado dispositivos específicos que incluyen:

- un Comité de dirección en el que participen las partes interesadas internas, como Recursos Humanos, Cumplimiento, Salud y Seguridad, Asuntos Jurídicos, Auditoría, Desarrollo Sostenible, Compras, etc. Este Comité es responsable de definir la estrategia de la empresa sobre la esclavitud moderna y de acordar planes de acción;
- una política que establece el compromiso de Veolia en la lucha contra la esclavitud moderna y que explica los principios generales que el Grupo pretende seguir en este ámbito;
- una evaluación para comprender mejor los riesgos a los que están expuestas las entidades operativas;
- procedimientos específicos que explican cómo abordar la cuestión de la esclavitud moderna desde el punto de vista operativo;
- programas de formación existentes tanto en el Reino Unido como en la zona de Australia/Nueva Zelanda para concienciar al personal sobre los problemas relacionados con la esclavitud moderna y, en particular, en la identificación de situaciones clasificadas y en los principios que se deben seguir para denunciarlas con total seguridad;
- una declaración pública disponible en los sitios Web externos de las filiales correspondientes, de conformidad con las exigencias jurídicas locales.

(1) https://e-dh.org/fr/actualite_accueil.php?IDactu=146.

COHESIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

Para promover la calidad y el desarrollo del diálogo social, Veolia vela por la aplicación de estos en todos los niveles de la organización:

- a nivel de empresa o establecimiento, donde se negocia una amplia gama de cuestiones que repercuten en la vida cotidiana de los empleados, en el día a día de los empleados, los acuerdos sociales complementan directivas y acuerdos del Grupo;
- a nivel nacional, que reúne a los órganos comunes de información y diálogo que se ocupan de todas las cuestiones transversales nacionales;
- a escala del Grupo, en las oficinas y Comités de Grupo Francia y Europa.

El papel de los Comités de Grupo

Veolia ha creado de común acuerdo un Comité de Grupo Francia y un Comité de Grupo Europa. El Comité de Grupo Europa representa a más de dos tercios de los empleados de Veolia. Lo integran un total de diecisiete países: Alemania, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Eslovaquia, España, Francia, Hungría, Italia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa y Rumanía. Tras la fusión entre Suez y Veolia, y de conformidad con el acuerdo de constitución de Comité de Grupo Europa, se han asignado tres nuevos puestos de miembros titulares a representantes de las antiguas filiales de Suez (dos para España y uno para Bélgica), lo que eleva a cuarenta y uno el número de miembros titulares. El «censor», antiguo administrador representante de los trabajadores de Suez, también está invitado a las reuniones de la Mesa y del Comité de Grupo Europa.

Acuerdos de Grupo Francia y compromisos adquiridos en el Comité de Grupo Europa

FECHA DE FIRMA	OBJETO DE LOS ACUERDOS
2017-2018	Nuevo acuerdo de Grupo Francia sobre la gestión prospectiva del empleo y las competencias. Acuerdo, en forma de carta de compromiso con el Comité de Grupo Europa, sobre la evolución de las actividades y competencias, en particular en lo que respecta a las orientaciones estratégicas de la empresa, completando así los compromisos comunes de la dirección del Grupo y del Comité de Grupo Europa en materia de prevención, salud y seguridad.
2020	Cláusula complementaria que modifica el PERCO en un plan de jubilación colectivo (PERCOL), permitiendo así a los empleados del Grupo beneficiarse de las ventajas que ofrece la ley Pacte. Acuerdo sobre la calidad y el desarrollo del diálogo social en Veolia en Francia. Este acuerdo de Grupo Francia sustituye al acuerdo de 2010 sobre el mismo tema y prevé la aplicación de un dispositivo global de apoyo, mejora y reconocimiento en el marco de la carrera sindical.
2021	Enmienda a la carta de compromiso de 2018, «Apoyo a la evolución de la actividad y de las competencias, especialmente en relación con las orientaciones estratégicas del Grupo», que integra la «Política de Diversidad e Inclusión en el Grupo». Esta enmienda da seguimiento a las prioridades de acción relacionadas con la diversidad y la lucha contra la discriminación identificadas por el grupo de trabajo específico del Comité de Grupo Europa. Acuerdo de Grupo Francia sobre el teletrabajo en periodos de normalidad. Este acuerdo marco define un dispositivo general para el uso del teletrabajo justo y aplicable según los mismos principios rectores en todo el ámbito del Grupo en Francia.
2022	Renovación en 2022 del acuerdo trienal de 2015 sobre las orientaciones estratégicas del Grupo. Prevé un dispositivo de intercambio anual de puntos de vista con las mesas de los Comités de Grupo Francia y Europa (denominada «mesa conjunta») sobre las orientaciones estratégicas del Grupo y su impacto en la plantilla, el empleo y las competencias. En esta ocasión, también se abordarán cuestiones sobre ética, la ley Sapin II y el deber de vigilancia.

Los Comités del Grupo son actores clave de transformación en Veolia. Reciben información sobre la actividad, la situación financiera y el empleo. Deben ser informados de cualquier plan de reestructuración, adquisición o enajenación, como se hizo a lo largo de la operación de fusión entre Suez y Veolia. También se les debe informar y consultar cada año en la forma de intercambio de opiniones sobre las orientaciones estratégicas del Grupo y sus consecuencias sociales.

Los acuerdos firmados con los sindicatos a escala de Grupo Francia y los acuerdos en forma de compromisos conjuntos contraídos en el seno del Comité de Grupo Europa dan testimonio de la voluntad de la dirección de articular un diálogo social de calidad con los representantes de los trabajadores y contribuir así a la acción del Grupo en favor de todos sus empleados.

Balance de convenios colectivos

En 2022 se firmaron 1.533 nuevos convenios colectivos con establecimientos, empresas u organismos del Grupo en cada país. Todos estos convenios colectivos repercuten en el rendimiento social y, por tanto, económico de la empresa.

44 países han sido signatarios de estos acuerdos. Los cinco principales países son Francia, Japón, Alemania, Polonia y España. A finales de 2022, el número de representantes de los trabajadores en todo el mundo ascendía a 8.910. El número de huelgas registradas en 2022 fue de 141, lo que supone un 0,01% del número total de días trabajados.

La adhesión al *Global Deal*

Veolia participa activamente en los grupos de trabajo de *Global Deal* France, en particular sobre el futuro del trabajo y el desarrollo de las competencias. La experiencia de Veolia en diálogo social internacional centrado en las competencias se presentó en 2019 en el marco de la publicación «Los miembros de *Global Deal* se unen para crear un G7 social» y, más recientemente en 2021, sobre la creación de un índice de calidad del diálogo social, actualmente en proceso de validación en los órganos de *Global Deal* y sus socios en la OIT y la OCDE. En 2022, Veolia participó en el grupo de trabajo sobre los desafíos del deber de vigilancia.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La diversidad y la inclusión están intrínsecamente vinculadas, y su promoción es un medio de combatir la discriminación.

Política de diversidad

El Grupo Veolia se compromete a garantizar el respeto a la diversidad y a los derechos humanos y sociales fundamentales dentro de la empresa. La diversidad es una cuestión de rendimiento, credibilidad y equidad para el Grupo. Para fomentarla, Veolia aplica desde hace varios años una política basada en los valores de respeto y solidaridad entre todos los empleados. En la carta de compromisos Diversidad e Inclusión 2020-2023, Veolia reafirma su voluntad de ser una empresa cada vez más diversa e inclusiva, garantizando el respeto, la equidad y la promoción social individual.

Esta carta recuerda las tres prioridades del Grupo:

- garantizar procesos de RR. HH. justos y no discriminatorios, desde la incorporación a la desvinculación, para todas las categorías de personal;
- garantizar el acceso no discriminatorio al empleo en Veolia (edad/origen/discapacidad/género/orientación sexual, religión, etc.);
- garantizar el desarrollo del diálogo social y la libre expresión de los trabajadores.

De conformidad con las leyes y normativas locales aplicables, Veolia no autoriza ni apoya ningún tipo de discriminación basada en la edad, el estado de salud, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, el embarazo, la discapacidad, el origen, la religión, las opiniones políticas, las opiniones filosóficas, la situación familiar, las costumbres, el apellido, las actividades sindicales, el lugar de residencia, la vulnerabilidad derivada de la situación económica, la condición de inmigrante, o la pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a una etnia, a una nación o a una denominada raza⁽¹⁾.

Enfoque de diversidad

La política de diversidad se apoya en una red mundial de asesores cuya misión es:

- implementar los compromisos con respecto a los problemas locales;
- establecer diagnósticos y planes de acción adaptados al contexto;
- medir los resultados;
- promover acciones innovadoras y que reflejen los valores de Veolia.

Para medir el impacto de las acciones relacionadas con la diversidad, Veolia realiza un seguimiento de varios indicadores:

- **igualdad de género profesional:** tasa de empleo de mujeres, tasa de mujeres en puestos de gerencia, tasa de bajas de mujeres, tasa de mujeres en cargos ejecutivos, tasa de mujeres en los consejos de administración de las empresas del Grupo;
- **discapacidad:** tasa de empleo de las personas en situación de discapacidad;
- **mayores:** tasa de empleo de personas mayores de 55 años;
- **jóvenes:** tasa de empleo de personas menores de 30 años.

En 2022, se llevó a cabo un inventario sobre la diversidad y la inclusión en Veolia con motivo de la fusión de Veolia con Suez. Los contactos de las redes WEDO y antiguos responsables de D&I de Suez participaron en una encuesta interna (cuestionario y entrevistas) que permitió conocer mejor sus expectativas y elaborar un informe.

A partir de ello, se procedió a elaborar un nuevo plan de acciones en materia de Diversidad e Inclusión con el objetivo de promover una cultura de inclusión que garantice que cada empleado sea tratado sin discriminación, sea reconocido en su singularidad y sea miembro de pleno derecho del colectivo de la empresa. Se articula en torno a cuatro objetivos prioritarios:

- diversidad;
- identidad de género;
- discapacidad;
- origen social y étnico.

Este plan de acciones se presentó a las direcciones de RR. HH. de las entidades del Grupo y a los responsables de las redes locales de Diversidad e Inclusión. Se incluyó una secuencia dedicada a cuestiones de Diversidad e Inclusión en el programa de integración VIP del Grupo (presentación del plan de acciones y concienciación sobre el sesgo no consciente). Más de 400 gerentes del Grupo asistieron a esta nueva secuencia en 2022.

(1) Esta lista de ejemplos de discriminación se ha elaborado en aras de la precisión y no es en modo alguno exhaustiva. Como tal, cualquier otro tipo de discriminación no mencionado en esta lista está estrictamente prohibido por Veolia.

La diversidad en el Grupo

Tasa de feminización del Grupo:

	2019	2020	2021	2022
Tasa de mujeres	21,1%	21,4%	21,7%	22,3%
Tasa de mujeres directivas	27,3%	28,3%	29%	29,9%
Tasa de mujeres procedentes de contratación externa de puestos de gerencia en contrat indefinito	32,8%	30,9%	33%	35%
Tasa de mujeres en cargos ejecutivos (Executive Resourcers)	18,2%	21%	22,2%	25,2%
Tasa de mujeres en el consejo de administración de Veolia Environnement	45%	45%	50%	60%(1)

Desde 2020, el 30,3% de los puestos de alta directiva los ocupan mujeres (*Executive Resourcers*).

El porcentaje de mujeres entre los puestos directivos del Grupo (*Executive Resourcers*) ha pasado de un 15% en 2016 a un 25% en 2022.

Igualdad profesional entre mujeres y hombres

Para atraer el talento y dar su lugar a las mujeres, a todos los niveles y en todas sus actividades, el Grupo ha elaborado un plan de acción dedicado a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, con el fin de:

- desarrollar la diversidad de empleos en las explotaciones;
- aumentar el número de mujeres en los órganos ejecutivos y directivos del Grupo;
- promover la diversidad de género en los órganos de representación.

Para promover la diversidad e igualdad de género en el lugar de trabajo, Veolia ha establecido objetivos numéricos:

- más de un 40% de mujeres en el consejo de administración de Veolia Environnement;
- 30% de mujeres ejecutivas para 2023;
- 35% de contratación de mujeres ejecutivas con contratos indefinidos cada año;
- 50% de mujeres designadas para puestos de gerencia (*Executive Resourcers*) entre 2020 y 2023;
- 25% de mujeres en puestos de gerencia del Grupo en 2023 (*Executive Resourcers*); 30% en 2027 y 40% en 2030.

Las acciones del Grupo para promover la paridad en la gerencia se estructuran de la siguiente manera:

- **contratación:** proceso de contratación y política inclusiva del talento joven, creación de un grupo de mujeres dirigentes;
- **identificación:** plan de sucesión de la directiva que incluya al menos una mujer por cada directivo, a un 50% de mujeres en las revisiones de personal de alto potencial para 2023; revisiones de personal complementarias para mujeres con un rango inferior a *Executives Resourcers*;
- **desarrollo:** incluir un 40% de mujeres en el programa Veolia Excellence y un 30% en el seminario para puestos directivos, desarrollar el *mentoring* para mujeres con potencial por parte de la ejecutiva.

■ Se han desplegado numerosas iniciativas a favor de la igualdad profesional entre mujeres y hombres en los distintos países en los que opera el Grupo con el apoyo de la red WEDO. La red WEDO es la red interna de Veolia dedicada a la diversidad de género y lanzada en 2016, reúne a mujeres y hombres de Veolia que quieren promover la diversidad en el Grupo. A finales de 2022, esta red contaba con más de 3.200 empleados de una cincuentena de países.

- Dentro de las acciones realizadas por la red, WEDO ha renovado la iniciativa «Yes WEDO week», bajo el lema elegido por la ONU para el 8 de marzo de 2022: «Igualdad hoy para un futuro sostenible». Esta semana, dedicada a acciones de concienciación internas y externas, también fue un éxito:
 - 48 entidades (10 más que en 2021) de los cinco continentes organizaron más de 150 acciones: intervenciones con chicas jóvenes en escuelas, visita de alumnas de secundaria y bachillerato a instalaciones de Veolia para descubrir las actividades y profesiones de Veolia y asistir a conferencias y seminarios Web impartidos por empleados sobre cuestiones de igualdad profesional entre hombres y mujeres, etc.
 - En esta ocasión, se pusieron en marcha dos nuevas redes locales (Corea del Sur y Alemania).
 - 220 nuevos miembros se sumaron a la red WEDO en esta ocasión.

Se organizó una serie de seminarios Web, talleres y conferencias digitales a escala de todo el Grupo. En particular, las direcciones de RR. HH. de las entidades y los responsables de las redes WEDO se reunieron en dos seminarios Web dedicados a la presencia de mujeres en el Grupo (incluidos los ámbitos de la antigua Suez) y a 6 ejes que se deben reforzar para asegurar el progreso: atraer, retener, reducir la brecha salarial, promover, desarrollar, transformar la cultura.

Se llevó a cabo una campaña de comunicación externa en redes sociales en colaboración con las direcciones interesadas y la dirección de Comunicación a través de una serie de 15 pódcast, «#WomenVoices», que permitió compartir sus testimonios a mujeres líderes del Grupo y a representantes de nuestras partes interesadas en lo referente a la transformación ecológica.

■ Un programa de desarrollo denominado «Women in Leadership» (WIL): iniciado por Veolia en Norteamérica, el programa WIL se ha desplegado gradualmente en otras zonas geográficas: en África (Marruecos), Latinoamérica (Colombia, México) y Asia-Pacífico; WIL también tiene un programa del Grupo abierto a participantes de todas las zonas geográficas. Este programa de *coaching* de siete meses de duración, cuyo objetivo es crear oportunidades de desarrollo para las mujeres directivas de la organización, acogió a 62 mujeres de 16 países francófonos en 2022. Este programa alterna sesiones colectivas e individuales, tanto presenciales como a distancia. El *coaching* digital y los talleres a distancia garantizan la flexibilidad y el impacto, y maximizan la interacción organizando reuniones regulares entre los participantes y sus gerentes, quienes también se benefician del programa. El éxito del WIL se mide por su alto índice de satisfacción. En 2022, el programa logró una tasa de recomendación (NPS) de los participantes próxima al 91%.

■ El módulo en línea de concienciación para combatir el sexismo en el trabajo, lanzado en septiembre de 2020 con un grupo piloto de 1.000 personas en Francia, se desplegó más ampliamente en 2022 en Veolia en Francia, Bélgica y Luxemburgo, en Italia y en Portugal; es decir, un total de 1.603 empleados que completaron el módulo. Actualmente se está probando con otras entidades a nivel internacional para un despliegue más amplio. Este módulo complementa las acciones de concienciación ya realizadas en varias entidades de Veolia.

■ En cuanto al índice de igualdad de género que las empresas de más de 50 empleados en Francia están obligadas a publicar, los resultados de las entidades de Veolia en Francia publicados en marzo de 2022 superaron de forma abrumadora los 75 puntos sobre 100 (el mínimo legal), obteniendo un índice global de 87 puntos sobre 100. Este resultado es el fruto de los esfuerzos realizados por Veolia a lo largo de muchos años para crear condiciones de captación y de desarrollo profesional que permitan a las mujeres progresar hasta el mismo nivel salarial y profesional que los hombres.

El apoyo a las normas de conducta LGBTI de las Naciones Unidas para las empresas

En línea con sus compromisos de RSC, su política de derechos humanos y su adhesión al Pacto Mundial, Veolia ha dado su apoyo a las normas de conducta de las Naciones Unidas para que las empresas luchan contra la discriminación de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales. Las cinco normas han sido elaboradas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Asociaciones a largo plazo

El Grupo es socio y miembro de varias organizaciones que promueven la diversidad y la igualdad de oportunidades, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En junio de 2016, Veolia

firmó una colaboración con la asociación Elles bougent, que organiza encuentros sobre el terreno para estudiantes de secundaria y universitarias con mentoras, ingenieras o técnicas de Veolia, o relés con ingenieros de Veolia. Los testimonios sobre sus trayectorias profesionales muestran a las jóvenes que las profesiones técnicas son una alternativa para ellas. Esta asociación es una extensión de las acciones desplegadas por la dirección de Relaciones con Escuelas y Universidades del Grupo.

Como parte de esta asociación, Veolia participó en varias operaciones, como «Elles Bougent pour le numérique», el desafío Innova Tech y el foro Redes y Carreras.

Veolia también es miembro de la Asociación francesa de gestores de la diversidad (AFMD) y de la asociación por la igualdad de competencias À Compétence Égale.

El empleo y la integración de personas con discapacidad

El porcentaje de empleados de Veolia en todo el mundo con discapacidad es del 2,4% a finales de 2022; es decir, 3.978 empleados. Para este mismo año, en Francia esta tasa es del 3,7%, con 12,1 millones de euros dedicados al sector adaptado y protegido. Veolia quiere cambiar la forma de ver las cosas, cambiar la imagen de las personas con discapacidad y apoyar su integración. Las acciones realizadas en este ámbito son de varios tipos.

Firma de la Carta «Empresa y Discapacidad» de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Con motivo del Día Internacional de la Discapacidad el 3 de diciembre de 2022, Estelle Brachlianoff, directora general de Veolia, firmó la Carta «Empresa y Discapacidad» de la Organización Internacional del Trabajo.

Creada en 2016 por la Organización Internacional del Trabajo, la carta «Empresa y Discapacidad» es una red global para empresas que quieren promover la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral. Esta carta expresa el compromiso de las empresas signatarias de promover e incluir a las personas con discapacidad en sus operaciones a escala mundial.

Al firmar esta carta, Veolia se compromete a los siguientes diez puntos:

- respeto y promoción de los derechos;
- no discriminación;
- igualdad de trato e igualdad de oportunidades;
- accesibilidad (hacer accesibles gradualmente las instalaciones del Grupo);
- retención de empleo para que cualquier persona con discapacidad pueda mantener su trabajo;
- protección de los datos personales de las personas con discapacidad;
- consideración de todo tipo de discapacidad;
- colaboración a través de la promoción del empleo de personas con discapacidad;
- evaluación de políticas y prácticas de integración;
- puesta en común de información a través de informes sobre las iniciativas implementadas.

(1) Excluidos los administradores representantes de los empleados en virtud de los artículos L. 225-27 y L. 22-10-7 del Código de Comercio francés.

Esta firma fue promovida internamente con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad a principios de diciembre. Durante un seminario Web, se presentaron diferentes acciones:

- el compromiso de Veolia al más alto nivel a través de la firma de la Carta;
- el lanzamiento de un curso de *e-learning* para concienciar sobre el tema de la discapacidad;
- un «diario digital» que resume las acciones (unas cuarenta recogidas) desarrolladas al respecto por las entidades del Grupo;
- testimonios de responsables de RR. HH. de países que han implementado acciones y el testimonio de un empleado (italiano) con discapacidad y atleta de alto nivel.

Se publicó un video de la firma en la intranet y en el boletín Veolia News.

Además, varias entidades del Grupo en distintos países ponen en marcha planes de acción e implementan campañas de concienciación destinadas a una mayor consideración de las personas con discapacidad, de acuerdo con el marco jurídico de cada país.

En Francia, en el marco de la Semana por el Empleo de las Personas con Discapacidad (SEPH), las «Misiones Handicap» (de discapacidad) de las entidades establecidas en la sede organizaron una conferencia a distancia sobre el tema «Nutrición y enfermedades incapacitantes». Al mismo tiempo, se ofreció una experiencia inmersiva en realidad virtual con el fin de eliminar los sesgos no conscientes hacia las personas con discapacidades invisibles. Por último, las entidades de la sede han desarrollado una campaña de carteles de concienciación para las zonas de descanso, en la forma de adivinanzas.

Amendis (Veolia Marruecos) se compromete a la inclusión de las personas en situación de discapacidad. El mercado laboral marroquí no impone una tasa mínima de contratación de personas con discapacidad en el sector privado; no obstante, Amendis ha fijado una tasa de contratación anual del 1,5% (respecto del total de la plantilla). Para lograr este objetivo, Amendis ha puesto en marcha diversas acciones concretas, como la creación de una cartografía de profesiones basada en el marco de referencia de discapacidad de la OMS (Organización Mundial de la Salud) y una clasificación de accesibilidad de las actividades en función del tipo de discapacidad definido por la OMS.

Veolia Australia se ha asociado con un centro escolar que acoge a estudiantes con discapacidad mental. Veolia acoge regularmente a estudiantes y les confía una misión profesional durante las vacaciones escolares. En esta ocasión, se concientia a los empleados que acogen a estos alumnos sobre la inclusión de personas con discapacidad psíquica.

Firma del Manifiesto para la inclusión de las personas con discapacidad en la vida económica.

El 18 de noviembre de 2019, Veolia firmó el «Manifiesto para la inclusión de las personas con discapacidad en la vida económica», una carta de compromisos operativos ya ratificada por unas 130 empresas en Francia.

En el marco de esta firma, se han constituido varios grupos de trabajo para materializar los diez compromisos del Manifiesto.

Veolia forma parte del grupo de trabajo sobre los compromisos 1 y 2 del Manifiesto: la acogida de estudiantes con discapacidad en las empresas, desde el tercer año de prácticas, y el acceso de los alumnos y estudiantes con discapacidad al mundo empresarial, en particular a través del aprendizaje, los contratos de alternancia y las prácticas.

El objetivo es acercar el mundo de la educación y el de la empresa, concienciar en materia de discapacidad y (de)mostrar que no es un tabú en la vida profesional ni un obstáculo para el empleo.

En 2022, Veolia Eau France participó en mesas redondas y foros para discutir la política de Discapacidad del Grupo y las oportunidades que ofrece la empresa a las personas con discapacidad.

En 2022, el grupo de trabajo sobre los compromisos 1 y 2 propuso una serie de ejes de progreso. Estos se centran en apoyar a los jóvenes con discapacidad para limitar las interrupciones en la trayectoria escolar, ampliar la red de asociaciones con colaboradores en toda Francia para definir mejor el grupo de trabajo y sus acciones, y cooperar de un modo más formal con la «Conférence des Grandes Écoles» (CGE), cuyo objetivo es apoyar a los jóvenes en su proceso de formación e inserción.

Inclusión social

En Australia, Veolia implementó el «*Reconciliation Action Plan*» (RAP), un plan de conciliación con las comunidades indígenas locales. Su objetivo es facilitar el cambio cultural y social, reducir de manera tangible las desigualdades y combatir todas las formas de discriminación, en particular para combatir el racismo. El programa se centra en cuatro pilares: educación, empleo, comunidad y desarrollo empresarial. Los ejes principales del proyecto son las alianzas con las agencias de contratación, la formación y la educación, y la cultura. En el marco de este plan, Veolia se ha comprometido a alcanzar una tasa de empleo anual de los autoctonos del 4% como mínimo.

Contratación sin discriminación

Tras el proceso de autodiagnóstico de las prácticas de contratación en materia de no discriminación, implementado en septiembre de 2021 con un panel de nuevos empleados de las entidades de Reciclaje y Recuperación de Residuos, SADE, Veolia Eau en Francia, la sede y Veolia Water Technologies, se ha formalizado un plan de acción con la puesta a disposición de los responsables de contratación y gerentes de diversos medios de apoyo, entre los que se incluye el módulo de formación *e-learning* «Contratación sin discriminación», la guía en línea para la no discriminación y las herramientas que ofrece la asociación À Compétence Égale. Por ello, la sede ha organizado cuatro seminarios Web «Contratación sin discriminación» destinados a todos sus empleados. Se registró una muy alta participación, con la asistencia de cerca de 500 empleados a los seminarios Web.

La colaboración con la asociación À Compétence Égale se ha renovado para 2022. Esta colaboración permite a los responsables de contratación de Veolia beneficiarse de las mejores prácticas de otras empresas, así como de asesoramiento legal o incluso de la participación en talleres especializados.

6.3 MEDIDAS PARA HACER FRENTE A LOS RIESGOS AMBIENTALES GRAVES

Las actividades de Veolia susceptibles de tener un impacto en el medio ambiente se sitúan principalmente en los ámbitos del agua (agua potable e industrial, tratamiento de aguas residuales), de los residuos (tratamiento y recuperación de todas las formas de residuos, incluidos los peligrosos) y de la energía (centrales de cogeneración, explotación de circuitos locales de energía, servicios energéticos para los edificios y la industria). Los puntos que se deben controlar especialmente son, por ejemplo, las emisiones a la atmósfera (salas de calderas, plantas de incineración, CHP), los vertidos acuosos (en especial, de las plantas de depuración explotadas), el impacto de los residuos y su tratamiento, los riesgos de explosión o incendio, la preservación del suelo y la biodiversidad, etc.

Para reforzar la gestión de sus impactos ambientales, el Grupo ha establecido un Sistema de Gestión Ambiental e Industrial (SMEI) en cada una de sus unidades de negocio (BU), que abarca:

- la medición y mejora continua de las áreas clave de rendimiento medioambiental;
- la identificación de los principales riesgos ambientales e industriales asociados a nuestras operaciones y las correspondientes medidas de prevención.

La campaña 2022 del SMEI se tradujo en una simplificación de la nomenclatura de riesgos ambientales e industriales, con el fin de hacerla más universal y, por lo tanto, más práctica para las BU. Además, esta campaña ha contribuido a definir 598 planes de acción destinados a mejorar el rendimiento ambiental de las entidades operativas del Grupo, en particular en lo que respecta a economía circular, preservación de la biodiversidad y recursos hídricos.

A nivel operativo, debido a la gravedad potencial de los incidentes que pueden surgir en sus centros de explotación (centros de tratamiento de residuos, vertederos, plantas de incineración, plantas de calderas, plantas de producción de agua potable, plantas de tratamiento de aguas residuales, etc.), Veolia pone en marcha diversos tipos de acciones de control y gestión de riesgos:

- la prevención de incidentes que puedan ocasionar daños a los bienes, y en consecuencia, a las personas o al medio ambiente, mediante la aplicación de procedimientos destinados a garantizar, por un lado, la conformidad de las instalaciones y el seguimiento de su funcionamiento y, por otro lado, un mejor

control de los riesgos; la estrategia de gestión medioambiental es uno de los pilares de este enfoque, en particular a través de un proceso de certificación externa que lo valida (ISO 14001, marco normativo del sector, etc.);

- la realización de auditorías internas o externas para identificar y prevenir los riesgos industriales (incendio, avería de máquinas, medio ambiente, etc.). En 2022, los ingenieros de prevención de las aseguradoras del Grupo realizaron cerca de 64 inspecciones de instalaciones. Estos programas anuales permiten un seguimiento regular de las instalaciones más expuestas a lo largo del tiempo.

Además, un Comité de prevención del Grupo, en el que participan varios miembros del Comité de dirección de Veolia (directora general, director financiero, directora técnica, secretario general), así como el director de riesgos y seguros del Grupo, se encarga de supervisar la política de prevención de incendios, con el objetivo de reforzar la detección, la contención y la extinción automática de los focos de incendio en las instalaciones de explotación. Este objetivo se materializa de distintas formas:

- la definición de normas técnicas validadas por los ingenieros de prevención de las aseguradoras del Grupo;
- un plan de inversión plurianual de varias decenas de millones de euros.

Los planes de acción aprobados por el Comité de Prevención del Grupo son supervisados conjuntamente por la dirección de Apoyo a las Actividades y Rendimiento, y la dirección de Riesgos y Seguros. Estos dos últimos le informan regularmente sobre el nivel de implementación del programa de lucha contra incendios.

Además, el carácter descentralizado de Veolia permite a las entidades operativas tomar iniciativas que van más allá de las normas establecidas por el Grupo. Por ejemplo, el Reino Unido e Irlanda están certificados según la norma ISO 22301, referente internacional en materia de continuidad de las operaciones. Ambos países cuentan con un sistema de gestión integrado que refuerza su capacidad para reducir el impacto ambiental en caso de incidentes en sus instalaciones de explotación.

6.4 MEDIDAS EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD

6.4.1 Salud y seguridad ante la crisis sanitaria

En el marco de la gestión de la crisis sanitaria de COVID-19, Veolia ha tenido que adaptar sus métodos de trabajo y el funcionamiento de sus instalaciones en todo el mundo. En el pico de la crisis, la gran mayoría de los colaboradores siguió acudiendo a las instalaciones y trabajando sobre el terreno de forma ininterrumpida para mantener la continuidad de los servicios esenciales. Así, se ha establecido un plan de continuidad de las operaciones para cada actividad de Veolia identificada como esencial. Este dispositivo integral y sostenible ha permitido garantizar la protección de todos los empleados y limitar significativamente el número de contagios.

La unidad de crisis continúa en funcionamiento para garantizar la vigilancia, el análisis de la situación a escala mundial y la definición de prioridades en relación con las distintas fases de contagio en los distintos países.

En 2021 y 2022 (para la 4.ª dosis), se desarrollaron campañas de vacunación, cuando fue posible, en la sede y en las unidades operativas. Este dispositivo ha permitido vacunar, de forma voluntaria, a varios miles de empleados.

6.4.2 Semana Internacional de Salud y Seguridad del Grupo

Con el fin de arraigar la cultura de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, Veolia organiza desde 2015 la Semana Internacional de Salud y Seguridad. Este evento es uno de los principales ejes de actuación del Grupo para alcanzar los «cero accidentes».

La edición de 2022 se articuló en torno a dos temas: concienciación sobre los errores no conscientes, centrada en la coordinación ojos-mano, así como en la identificación y el tratamiento de los HIPO a través de un desafío (un HIPO o *High Potential* es un incidente de gravedad menor o significativa que, de manera realista, en circunstancias ligeramente diferentes, podría haber alcanzado un nivel de gravedad grave o muy grave). Los equipos sobre el terreno catalogaron más de 900 HIPO y se concedieron premios a ciertos temas de actualidad (riesgo de colisión de vehículos y peatones en las instalaciones y eliminación del riesgo de intervención en espacios confinados mediante el uso de drones). El tratamiento de los HIPO es clave para reducir las situaciones que conducen a accidentes graves.

6.4.3 La cartografía de riesgos y los diez estándares de gestión de las actividades de riesgo elevado

Para mejorar el control de los principales riesgos, se han elaborado diez estándares de gestión de las actividades de alto riesgo (p. ej.: trabajos en espacios confinados, protección de las instalaciones, trabajos en excavaciones y zanjas, etc.).

Esta lista común a las actividades de Veolia fue establecida por el Centro de Excelencia de Prevención, Salud y Seguridad después de analizar el historial de eventos ocurridos en Veolia. También se ha creado una tabla para evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos humanos, organizativos y técnicos para respaldar el despliegue operativo lo más cerca posible de las explotaciones. El seguimiento de la implementación se realiza en cada país, luego en cada zona y, finalmente, se consolida a escala del Grupo. Por ejemplo, el nivel general de cumplimiento para la zona delegada de Latinoamérica es del 88,3% a finales de 2022, tasa que se ha verificado mediante la realización de varias auditorías en las instalaciones tras el autodiagnóstico.

Como parte de la integración de los empleados de Suez y de la adaptación del marco de referencia de salud y seguridad para una mejor adopción por parte de todos los empleados, se han establecido sesiones de trabajo mixtas para compartir y completar en la medida necesaria cada uno de los diez estándares de gestión de las actividades de alto riesgo de Veolia. Así, se procedió a revisar los cinco primeros estándares a finales de 2022. El resto se encuentra en proceso de revisión.

Se realizó una completa acogida de nuevos empleados del sector con más de 300 nuevos agentes de Prevención, Salud y Seguridad formados (a través de cuatro seminarios Web y cursos de *e-learning*) para garantizar la correcta adopción de la política del marco de referencia y de las herramientas. El primer proyecto común ha consistido en facilitar la comprensión de las «Reglas que salvan vidas» comunes, para así ilustrar las situaciones más peligrosas con ayuda de los estándares de salud y seguridad. Estas reglas, aplicables a todos, constituyen la última barrera de protección de los empleados para evitar accidentes graves.

Además, Veolia ha implementado sistemas de gestión de la seguridad (SMS) basados en normas como la ISO 45001, la ILO OSH 2001 o la OHSAS 18001. Cada año, en todo el mundo, las entidades son certificadas, acreditadas o premiadas por su enfoque en materia de prevención, salud y seguridad.

A finales de 2022, el porcentaje del volumen de negocio de Veolia cubierto por un SMS (ISO 45001, ILO OSH 2001 o equivalente) ascendía al 62,04%.

6.4.4 Gestión global de accidentes

El programa PaTHS (Prevention & Training on Health & Safety), actualmente en desarrollo, incluye una herramienta colaborativa y una aplicación móvil.

Este programa permite mejorar y armonizar significativamente la gestión de eventos de seguridad y salud, fortalecer la comparativa entre zonas geográficas y construir una base de datos fiable y un enfoque predictivo de los riesgos. La herramienta también permite anticipar y gestionar los distintos cursos de formación, habilitaciones y autorizaciones en materia de salud y seguridad. Se generan alertas para advertir del vencimiento de las autorizaciones y habilitaciones. Este proceso permite gestionar de forma sistemática toda la formación sensible (como

productos químicos, espacios confinados, atmósferas explosivas, trabajos en caliente, trabajos en altura, consignación, etc.) y expedir un pasaporte sanitario y de seguridad para cada empleado que éste pueda mostrar en cualquier momento (en papel o digital) a un supervisor, auditor, cliente o cualquier otra persona interesada.

El programa ha progresado satisfactoriamente, pasando de una cobertura del 51,3% de la plantilla de Veolia a finales de 2021 al 62% a finales de 2022. El objetivo de cobertura para finales de 2023 se ha fijado en el 70% de la plantilla del Grupo.

6.4.5 Evaluación de riesgos, auditorías y visitas de seguridad, seguimiento de los planes de acción

Se realizan evaluaciones de riesgos, auditorías y visitas de seguridad a las instalaciones antes del inicio de las operaciones para detectar cualquier riesgo y proponer medidas correctivas. Además, el Grupo incorpora medidas de prevención de riesgos lo antes posible en el diseño y la construcción de sus instalaciones con el fin de eliminar cualquier situación de riesgo y de garantizar un alto nivel de seguridad y salud para los futuros operadores. Al mismo tiempo, las unidades de negocio (BU) establecen programas de auditoría para desarrollar una cultura de seguridad y salud o asegurar la aplicación de los requisitos de seguridad y salud definidos al menos por la normativa del país, las normas de Veolia Corporate, la unidad de negocio o los clientes. Estas auditorías preliminares incluyen a todas las partes interesadas y la frecuencia de las auditorías permite una revisión de cada sitio operativo al menos cada dos años. Además de las auditorías bianuales, se lleva a cabo una serie de autoevaluaciones. Tras analizarse los resultados de las auditorías, se deben implementar acciones correctivas y preventivas.

Además, los miembros de la dirección de Prevención, Salud y Seguridad realizan anualmente auditorías para evaluar el nivel de implementación de los estándares y el grado de madurez de la cultura de salud y seguridad de la empresa.

En 2022, se puso en marcha un dispositivo para las entidades con más accidentes; es decir, las 19 entidades con una plantilla de más de 500 ETP con una tasa de frecuencia superior a diez, lo que supone un 5% de las entidades. Las BU con entidades muy accidentadas han elaborado cada una un inventario de su situación y un plan de acción específico que han compartido en una reunión estratégica con la dirección de Prevención, Salud y Seguridad. Algunas de ellas también fueron auditadas por expertos en salud y seguridad, con el fin de comprender mejor la situación, identificar las áreas de mejora necesarias y ajustar el plan de acción inicial como parte de un proceso de mejora continua. Al final de este proceso, se elaboró un contrato de rendimiento en materia de salud y seguridad. Estos contratos permitirán un seguimiento diferenciado y cualitativo de las BU. Más allá de la contribución a las BU, estas auditorías estratégicas permiten identificar las áreas transversales que se deben reforzar a escala de todo el Grupo.

Así, la dirección de Prevención, Salud y Seguridad del Grupo realizó 20 auditorías en 2022 (Japón, India, Sudeste asiático, Canadá, Ghana, Costa de Marfil, VNS Francia, SADE Costa Rica, 4 regiones RVD, SARPI, SEDE, VIGS Eslovenia y Austria) y visitó más de 200 centros e instalaciones.

A finales de 2022, se implementó una matriz de autoevaluación de 12 preguntas clave, elaborada conjuntamente con la dirección de Control Interno específicamente sobre salud y seguridad, complementariamente a las cuestiones habituales. La matriz permite reforzar las estrategias existentes con una visión global y sincronizada para ayudar a orientar los progresos y las auditorías. La tasa de participación fue del 100%, con un total de 66 cuestionarios. Los resultados apuntan a una muy buena madurez en los distintos pilares, ya que el 87% de las respuestas muestra una valoración entre satisfactoria y muy buena.

Las presentaciones periódicas al Comité ejecutivo garantizan la coherencia de la estrategia y las acciones del Grupo.

Intercambio de buenas prácticas

Mensualmente, se elabora una recopilación de iniciativas de salud y seguridad, Believe News, a partir de las buenas prácticas compartidas por los diferentes países. Dicha recopilación pretende principalmente servir de guía a los gerentes en cuanto a la implementación de los estándares, y promover las buenas prácticas en las instalaciones con el fin de generar la adopción necesaria para su implementación.

En la continuidad de cada Believe News, se producen carteles educativos para hacer accesibles a todos las buenas prácticas y fomentar el intercambio de buenas ideas.

Además, también se han identificado, destacado y compartido dentro del Grupo prácticas de campo innovadoras en materia de salud y seguridad en el trabajo. En 2022, se compartieron más de 1.000 buenas prácticas. Varias de ellas se han premiado con el trofeo Always Safe que otorga el Comité ejecutivo de Veolia, lo que subraya la integración total de la dimensión de salud y seguridad en la política social y societaria de la empresa.

Provisión de equipos de protección individual

Veolia proporciona a todos los empleados equipos de protección individual (EPI) en el trabajo que cumplen con los más elevados estándares internacionales. Se proporcionan EPI a cada empleado en la cantidad necesaria, teniendo en cuenta la evaluación de riesgos, y éstos se renuevan periódicamente.

Un compromiso mutuo

Las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo están totalmente integradas en el diálogo social. En 2022, el 10,9% de los acuerdos firmados fue en materia de prevención, salud y seguridad (10,7% en 2021 y 10,2% en 2020).

Para fomentar en mayor medida la implicación y el intercambio con los interlocutores sociales sobre el enfoque de prevención, salud y seguridad, en el Comité de Grupo Europa se decidió crear, el 22 de junio de 2022, un grupo de trabajo dedicado, compuesto por representantes de ocho países (Alemania, España, Reino Unido, Francia, Eslovaquia, Bélgica, Rumanía y Países Bajos) cuyos principales temas definidos en el grupo de trabajo se refieren a:

- el valor de los indicadores de seguimiento de la salud y la seguridad;
- el diálogo social sobre salud y seguridad;
- la política de salud y seguridad del Grupo;
- los riesgos psicosociales;
- los factores humanos y organizacionales: el compromiso de las personas;
- el bienestar en el trabajo.

Concienciar y formar

La formación es uno de los cinco pilares de la política de prevención, salud y seguridad en el trabajo. Como componente central del rendimiento social de nuestro propósito en Veolia, se ha fijado el objetivo «cero accidentes: una elección» para todas las actividades del Grupo. Para respaldar este compromiso, es fundamental reforzar periódicamente los elementos «no negociables» de la cultura de prevención, salud y seguridad a todos los niveles de nuestra organización. En 2022, el 74,3% de los empleados de Veolia recibió formación en seguridad o con un componente importante de seguridad (72,1% en 2021 y 67,5% en 2020) y un 42,3% de las horas de formación estuvo dedicado a la seguridad (45,6% en 2021 y 46,5% en 2020).

Desarrollo de la cultura de salud y seguridad: el programa OHS Skills

Desde 2019, el Grupo ha desarrollado OHS Skills, un programa que se inscribe en un proyecto global destinado a respaldar un cambio de cultura en materia de seguridad. En particular, se basa en el marco de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y en los diez estándares para la gestión de las actividades de alto riesgo.

Este programa está dirigido a las funciones de Prevención de Salud y Seguridad y tiene como objetivo mantener las competencias técnicas sobre los aspectos fundamentales, desarrollar sus habilidades interpersonales y permitirles apoyar a los gerentes sobre el terreno para que éstos puedan mejorar su dominio de las visitas de seguridad y, más tarde, las charlas sobre seguridad y los análisis de riesgos e incidentes.

El objetivo es compartir una filosofía de seguridad y adquirir las mejores prácticas de liderazgo para generar un impacto positivo en los equipos, así como apoyar a los gerentes en la integración de estas prácticas en el día a día para fortalecer la cultura de la salud en el lugar de trabajo en Veolia. A finales de 2022, 113 expertos de diversas unidades de negocio (BU) habían recibido formación o estaban en proceso de recibirla.

De forma paralela, ya se encuentra disponible un módulo de liderazgo en prevención para toda la línea gerencial. Más adelante, éste se completará con sesiones de *coaching* sobre el terreno realizadas por expertos internos en prevención de seguridad y salud que han seguido al menos los dos módulos: «liderazgo experto en prevención» y «convertirse en formador de prevención». A finales de 2022, 448 gerentes de distintas unidades de negocio (BU) habían recibido formación.

Programa de *e-learning* sobre estándares de gestión de las actividades de alto riesgo

Además de los estándares de gestión de las actividades de alto riesgo implementados en Veolia desde 2016, en abril de 2021, la dirección de Prevención de Salud y Seguridad y el Campus Veolia pusieron en marcha un programa de diez sesiones de formación digital sobre las actividades de alto riesgo del Grupo. Este dispositivo de diez itinerarios de *e-learning* tiene como objetivo fortalecer la cultura de seguridad a todos los niveles de

la organización, aumentar la percepción de los peligros de cada actividad de alto riesgo, ampliar los conocimientos de los empleados sobre las medidas de control de riesgos, y garantizar que los estándares de Veolia sean conocidos y entendidos por todos los empleados, incluidas las partes interesadas externas (subcontratistas, prestadores de servicios, proveedores, clientes) y que su adopción sea efectiva.

Los tres primeros itinerarios, dedicados a «Cultura de prevención de salud y seguridad asociada a la circulación en el trabajo», «Protección de las instalaciones» y «Trabajos en espacios confinados» y realizados en 2021, se complementaron en 2022 con los de «Trabajos en altura» y «Trabajos en caliente». Tras un extenso trabajo de diseño, estos módulos se están implementando actualmente en todas las entidades de Veolia. El itinerario de formación «Cultura de prevención de salud y seguridad asociada a la circulación en el trabajo» va destinado a todos los empleados de Veolia. A finales de 2022, ya se había implementado en más de un 50%, y debería estar completamente finalizado para finales de 2023. Todas las BU también han elegido dos o tres riesgos mayores prioritarios para impartir formación a las poblaciones expuestas a dichos riesgos de aquí a finales de 2023. Todos los módulos deben implementarse para finales de 2025.

Por último, en 2022 también se creó un módulo de *e-learning* destinado a respaldar el despliegue de las «Reglas que salvavidas», con el fin de promover su adopción por parte de todos los colaboradores. El curso se encuentra en la fase de traducción, para abarcar todos los idiomas utilizados en el Grupo, y estará disponible para todos los empleados a partir de 2023.

Analizar para prevenir riesgos

El Grupo presta especial atención a la concienciación de los empleados y al seguimiento de las situaciones de riesgo y los cuasi accidentes.

Para prevenir los accidentes, la dirección de Prevención, Salud y Seguridad se apoya especialmente en la pirámide de Bird, que consta de cinco niveles:

- cuasi accidentes, actos peligrosos, situaciones peligrosas (base de la pirámide);
- accidentes menores;
- accidentes de trabajo sin parada y con consulta médica;
- accidentes de trabajo con parada;
- accidentes de trabajo mortales.

Asimismo, el Grupo tiene implantado desde hace muchos años, con vocación preventiva, un procedimiento de investigación de incidentes y accidentes laborales, con especial atención a las «alertas de seguridad». En caso de accidente laboral, el responsable de Prevención, Salud y Seguridad remite a la dirección de Prevención, Salud y Seguridad del Grupo, una ficha según un modelo en el que se detallan las circunstancias, las consecuencias del evento y las medidas correctivas adoptadas (humanas, organizativas y técnicas). Los accidentes graves son objeto de un análisis más profundo. Estas alertas de seguridad luego se comparten con toda la red de Prevención, Salud y Seguridad, y de forma más amplia en la intranet del Grupo.

6.5 MEDIDAS DESTINADAS A PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE CATEGORÍA 1

El programa de cumplimiento de Compras incluye componentes relacionados con derechos humanos, salud y seguridad, ética y medio ambiente y se articula en torno a los siguientes pilares: identificación de riesgos y segmentación de proveedores, implicación de los proveedores, evaluación de su rendimiento en materia de RSC y gestión de acciones correctivas.

La inclusión en 2018 de una cláusula de «desarrollo sostenible» y de una cláusula «anticorrupción» en los contratos de suministro y servicios del Grupo es también un eje de actuación complementario. Estos textos obligan a los proveedores a promover y respetar los derechos económicos, sociales y ambientales fundamentales. Por último, el Grupo completa estas acciones con una campaña de sensibilización dirigida a sus compradores tras la publicación de la nueva versión de la carta de Proveedores de Veolia en 2019, un documento que da forma a las expectativas del Grupo con respecto a las cuestiones planteadas por la ley sobre el deber de vigilancia.

En 2019, la dirección de Compras del Grupo impartió un curso de *e-learning*, actualizado en 2021, con certificación para todos sus compradores y gerentes de Compras, así como para la función de Cumplimiento de las unidades de negocio (BU) y del Grupo.

En esta formación se recuerda la importancia de tener en cuenta las cuestiones relativas al desarrollo sostenible, que están muy próximas a los temas cubiertos por la ley sobre el deber de vigilancia.

En cuanto a las evaluaciones de proveedores descritas en el apartado 5.3:

- A: en caso de una puntuación global acorde con las expectativas de Veolia, el proveedor debe ser reevaluado cada tres años.
- B: en caso de una puntuación general que no cumpla con las expectativas de Veolia, el comprador debe trabajar con el proveedor para identificar e implementar acciones correctivas. El proveedor debe ser reevaluado al año siguiente y demostrar la mejora en su rendimiento.

En caso de obtener una puntuación no conforme por debajo de un cierto umbral durante tres años consecutivos, se procederá a eliminar al proveedor de la lista hasta que obtenga una puntuación conforme.

Desde el segundo trimestre de 2019, para completar su dispositivo de seguimiento y en el marco de la ley sobre el deber de vigilancia, el Grupo ha implantado una solución interna de informe de visitas a las instalaciones (disponible en 10 idiomas), organizada en torno a los principales temas relacionados con la salud y la seguridad, el medio ambiente y los derechos humanos. En caso de no conformidad, los compradores deben establecer un plan de acciones correctivas con el proveedor.

RECICLAJE DE PLÁSTICOS Y SECTOR INFORMAL

La estrategia de desarrollo del reciclaje de plásticos que sigue Veolia en varios países de ingresos medios lleva al Grupo a gestionar los flujos de materiales de la recogida informal.

Con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, Veolia implementa programas de apoyo destinados a garantizar una recogida responsable e inclusiva. Así, en Indonesia, por ejemplo, se ha desarrollado una iniciativa en colaboración con Danone Aqua, el fondo Danone Ecosystem y dos ONG locales, para estructurar la cadena de valor y mejorar los centros de recogida existentes para hacerlos más eficientes y sostenibles. Este objetivo se ha traducido en una serie de actividades en los centros de recogida, como sesiones de formación para agentes de la recogida informal con el fin de desarrollar las competencias y la infraestructura ya habilitadas, donaciones de equipos y materiales de protección individual y, en general, mejora de las condiciones laborales y de salud/seguridad. en las ubicaciones en cuestión. El trabajo se basa en auditorías, en el diálogo regular con la ayuda de las ONG colaboradoras, en visitas de campo y en la formalización de herramientas (guía de buenas prácticas, cartografía de actores, etc.). Estos avances, controlados a escala local, generan un impacto positivo en los proveedores de materiales del sector informal. Basándose en las lecciones aprendidas de esta experiencia, Veolia está trabajando para estructurar una metodología que pueda generalizarse y transponerse a otras zonas geográficas.

Estas iniciativas se ven reforzadas por la participación de Veolia en un grupo de trabajo multiempresa sobre recogida inclusiva dentro del grupo *Business for Inclusive Growth* (B4IG). Este tiene como objetivo catalogar las mejores prácticas para tener en cuenta los problemas sociales en la gestión del reciclaje de plásticos, e identificar los factores clave de éxito y los impulsores para su implementación.

Control de los subcontratistas y de las empresas de trabajo temporal

En aplicación de la carta de Proveedores, estos deben adoptar medidas para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados. Además, en el caso de las actividades subcontratadas, un análisis previo de los riesgos permite establecer contractualmente las medidas preventivas que deben respetar todos los participantes, sujetas a auditoría con carácter periódico.

En función de la naturaleza específica de las actividades de Veolia, las disposiciones reglamentarias y el enfoque de adaptación cultural se integran en la gestión de la salud y la seguridad de las partes interesadas del Grupo.

La gestión de los subcontratistas que trabajan en los emplazamientos de Veolia y en los de sus clientes tiene una importancia primordial en la política global de prevención en salud y seguridad. El marco de referencia en materia de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de Veolia recuerda que cada unidad de negocio de Veolia debe tener una lista exhaustiva de sus subcontratistas, a los que deberá comunicar las exigencias de Veolia en materia de salud y seguridad en relación con las tareas subcontratadas.

La unidad de negocio, la empresa subcontratista y todas las empresas que operan en el área de trabajo llevan a cabo conjuntamente una evaluación de riesgos documentada con el fin de definir medidas preventivas comunes. Se implementa un sistema de evaluación de los requisitos de salud y seguridad que determina la catalogación y la renovación de las empresas subcontratistas. El sistema prevé, en caso necesario, la exclusión temporal o definitiva de un subcontratista en caso de incumplimiento grave de las normas de prevención, salud y seguridad.

Las unidades de negocio (BU) organizan una sesión sobre salud y seguridad para los empleados de empresas subcontratistas que trabajan en las instalaciones de Veolia. Esta sesión de formación incluye un examen final, en el que habrá que obtener una puntuación mínima para conseguir la autorización para trabajar en las instalaciones. En cada una de las instalaciones, se designa a un gerente para supervisar a las empresas subcontratistas.

Los subcontratistas informan a la dirección de Prevención en Salud y Seguridad a través de «alertas de seguridad» en caso de producirse accidentes en el ámbito mundial de Veolia.

Como parte de su estrategia de mejora continua, desde 2018, Veolia supervisa los accidentes laborales de los subcontratistas de la misma manera que los de sus propios empleados.

Para los trabajadores eventuales, se ha habilitado un dispositivo de seguimiento de los accidentes ocurridos mediante reuniones anuales con los representantes de las empresas de trabajo temporal, para definir las medidas de prevención adecuadas, compartir buenas prácticas y evaluar la actuación de estas empresas.

Una herramienta para analizar la exposición a enfermedades profesionales

Todos los empleados se benefician de un seguimiento médico periódico para detectar enfermedades profesionales pero, sobre todo, para ayudar a prevenirlas.

Para completar las herramientas de identificación de situaciones de accidentes en el puesto de trabajo, Veolia ha diseñado una herramienta de análisis de exposición a enfermedades profesionales, compartida con los interlocutores sociales del Comité de Grupo Francia, a disposición de todos los responsables de Salud y Seguridad. Ésta permite anticipar la exposición a factores de riesgo para definir e implementar un plan de acción. En 2022, 153 empleados fueron diagnosticados de enfermedades ocupacionales (126 en 2021). No obstante, la información relativa a las enfermedades ocupacionales podría mostrar discrepancias en el método de cálculo debido a las diferencias en las prácticas y reglamentaciones locales. El Grupo realiza un seguimiento de las enfermedades ocupacionales por tipo de causa, a saber: agentes químicos, agentes físicos, agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias, enfermedades del sistema respiratorio, enfermedades de la piel, trastornos musculoesqueléticos, mentales o del comportamiento y cánceres profesionales.

6.6 PARTES INTERESADAS ASOCIADAS

Como parte del diálogo social vigente en Veolia, la cuestión del deber de vigilancia se plantea regularmente durante las reuniones de los Comités de Grupo Francia y Europa. En 2020 y 2021, la crisis de COVID-19 propició una profunda implicación de los representantes de los trabajadores en la dirección del plan de

acción implementado por el Grupo, con vistas a hacer frente a las consecuencias de la pandemia a las que podrían estar expuestos los empleados y las partes interesadas externas de Veolia. Las reuniones organizadas en 2022 nuevamente brindaron la oportunidad de plantear el tema del deber de vigilancia.

6.7 APOYO A LAS ENTIDADES OPERATIVAS

La movilización de las redes de Cumplimiento, Desarrollo Sostenible y Recursos Humanos garantiza un seguimiento eficaz de los desafíos en materia de derechos humanos a los que se enfrenta Veolia.

Como se ha indicado anteriormente en el apartado 5, Evaluación, en función de las circunstancias se celebran reuniones periódicas entre el responsable de Derechos Humanos y de Vigilancia y los delegados regionales del Grupo. Estas reuniones brindan la

oportunidad de revisar el progreso de las acciones ya emprendidas, de discutir los planes de acción previstos y de debatir cualquier dificultad que las áreas en cuestión puedan encontrar en la aplicación operativa de las cuestiones relacionadas con el deber de vigilancia. Estas reuniones contribuyen a una mayor consideración de las especificidades locales de cada zona/unidad de negocio en el marco de la política global de derechos humanos del Grupo.

CITACIÓN EN VIRTUD DE LA LEY SOBRE EL DEBER DE VIGILANCIA

Existe un procedimiento judicial fundamentado en la ley sobre el deber de vigilancia, e iniciado por cuatro organizaciones no gubernamentales (ONG), ante el tribunal judicial de París, por el que se solicita al Grupo Suez que publique un nuevo plan de vigilancia que tenga más en cuenta los riesgos asociados a sus actividades en Chile⁽¹⁾.

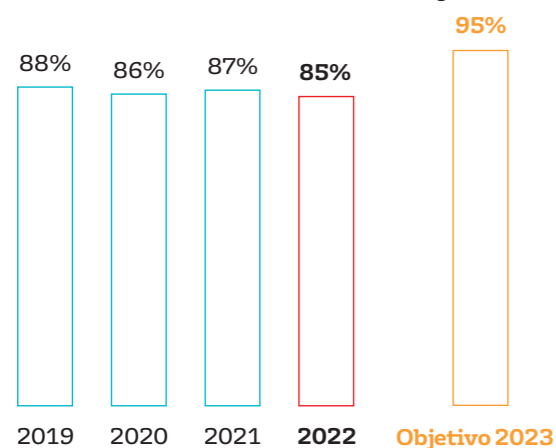
(1) Actividades asumidas por el Grupo como parte de la fusión entre Suez y Veolia completada en 2022.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

8.1 RECURSOS HUMANOS

8.1.1 Porcentaje de los empleados⁽¹⁾ representados por un órgano de diálogo social

Evolución de la tasa de cobertura de un órgano de diálogo social



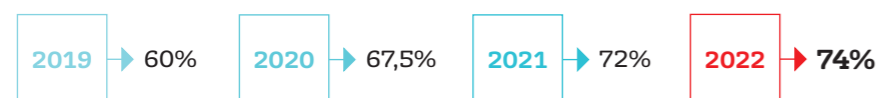
Este indicador se utiliza para supervisar el nivel de despliegue de los acuerdos de diálogo social dentro del Grupo. Estos últimos constituyen un motor de acción privilegiado para garantizar el respeto y la aplicación de los derechos de los trabajadores.

8.1.2 Tipos de acuerdos firmados

Porcentaje de distribución de los temas en los acuerdos firmados a escala mundial

	2019	2020	2021	2022
Remuneración y beneficios sociales	32,9%	32,9%	34,6%	36%
Salud, seguridad o condiciones de trabajo	12,6%	10,2%	10,7%	10,9%
Organización y tiempo de trabajo	27,3%	39%	35,2%	32,9%
Diálogo social	14,0%	6,4%	7%	9,9%
Desarrollo de competencias	5,7%	4,7%	4,8%	4,3%
Otros	7,5%	6,8%	7,7%	6%

8.1.3 Porcentaje de empleados que han recibido al menos una formación sobre salud y seguridad durante el año

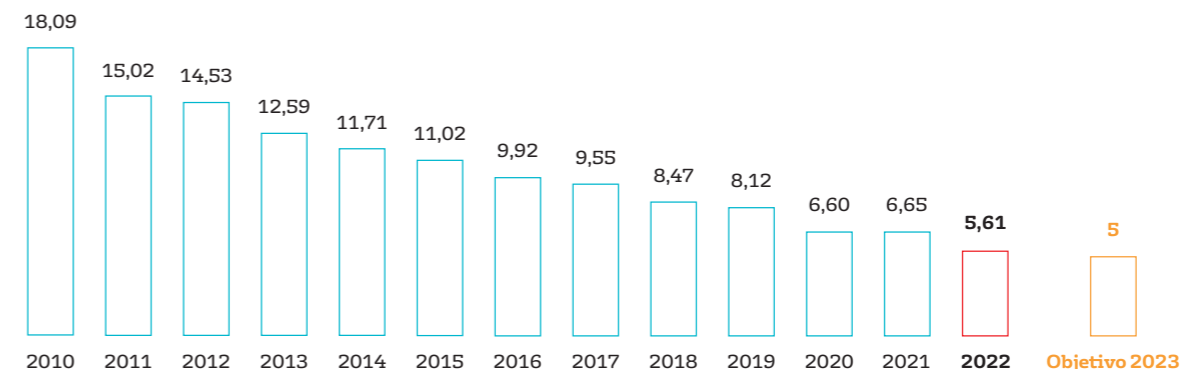


El aumento constante de este indicador en los últimos cuatro ejercicios pone de manifiesto el compromiso de Veolia de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados.

(1) A modo de recordatorio, la cifra de empleados de Veolia ascendía a 213.684 a 31 de diciembre de 2022.

8.1.4 Tasa de frecuencia de accidentes laborales

Evolución de la tasa de frecuencia de accidentes laborales desde 2010



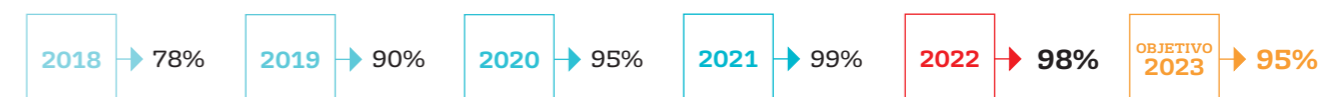
Tasa de frecuencia: número de accidentes con parada por millón de horas trabajadas.

La tasa de frecuencia de accidentes laborales es un indicador extremadamente revelador del rendimiento de una organización en materia de salud y seguridad. La disminución constante de esta tasa es el resultado de una política clara e ininterrumpida por parte de Veolia en este ámbito.

8.2 MEDIO AMBIENTE

8.2.1 Tasa de implementación del Sistema de Gestión Ambiental e Industrial

(en % de cifra de negocio)



El SMEI (véase el apartado 6.3) es una herramienta clave para la gestión de los riesgos ambientales de Veolia. Por lo tanto, el seguimiento de su grado de despliegue parece pertinente y esencial. Cabe señalar que el objetivo de implementar el SMEI se logró con dos años de antelación.

8.2.2 Sistemas de gestión complementarios

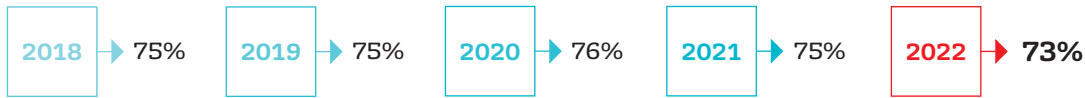
La base común del SMEI se refuerza localmente con certificaciones adicionales en materia de sistema de gestión integrado, y en concreto con la norma ISO 14001 sobre medio ambiente y la

norma ISO 9001 sobre gestión de la calidad. Combinadas con el SMEI, contribuyen a mejorar el seguimiento de los riesgos ambientales de Veolia.

Certificaciones ISO 14001 (en % de cifra de negocio cubierta)

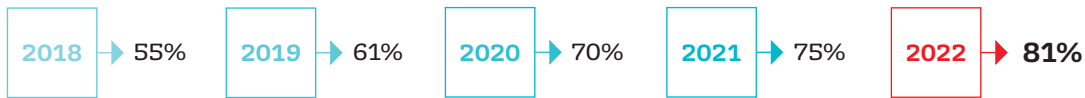


Certificaciones ISO 9001 (en % de cifra de negocio cubierta)



8.3 PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE CATEGORÍA 1

8.3.1 Evaluación de proveedores estratégicos



La evaluación de los proveedores estratégicos⁽¹⁾ en términos de desarrollo sostenible es un paso esencial para cumplir las exigencias de la ley sobre el deber de vigilancia. Tras los últimos cinco años, la tendencia en términos de seguimiento es claramente positiva.

8.3.2 Cláusula de desarrollo sostenible en los contratos de suministro y servicios

	INDICADOR DE SEGUIMIENTO	2018	2019	2020	2021	2022
Involucrar a los proveedores	Porcentaje de contratos activos que incluyen cláusulas de desarrollo sostenible	63%	71%	76%	88%	93%

La inclusión en 2018 de esta cláusula es un potente impulsor de acción. Este texto impone también a los proveedores y subcontratistas del Grupo la promoción y el respeto de los derechos fundamentales, económicos, sociales y ambientales.

8.4 LÍNEA DE ALERTA

Alertas relacionadas con el deber de vigilancia y comunicadas a través del mecanismo interno antes del sábado 31 de diciembre de 2022

	2019	2020	2021	2022
Número total de alertas (A)	13	38	35	100
Derechos humanos/discriminación (B)	1	16	1	32
Salud y seguridad (C)	12	18	16	36
Daños al medio ambiente (D)	0	3	1	5
Proveedores y subcontratistas (E)	0	1	17	27

Nota: El total acumulado de B + C + D + E puede ser superior a A, ya que algunas alertas pueden afectar a varias categorías.

(1) Veolia define «proveedor estratégico» según los siguientes criterios acumulativos:
 – peso de la partida de gasto;
 – impacto significativo en el consumo de energía del Grupo;
 – suministro de productos o servicios esenciales para la actividad operativa del Grupo.

Renovando el mundo

Veolia Environnement

Sociedad anónima con un capital de 3.572.871.835 euros
403 210 032 RCS París

Sede administrativa:

30, rue Madeleine-Vionnet - 93300 Aubervilliers - Francia
Tel.: +33 (0)1 85 57 70 00

Sede social:

21, rue La Boétie - 75008 Paris - Francia

www.veolia.com