

PLAN DE VIGILANCIA 2020



ÍNDICE

	INTRODUCCIÓN	3			
1	RESUMEN DE ACTIVIDAD DEL EJERCICIO ANTERIOR	4			
2	GOBERNANZA	5			
	2.1 Movilización de recursos	5			
	2.2 Dirección	5			
	2.3 Línea de alerta	5			
3	METODOLOGÍA	6			
	3.1 Ámbito de aplicación	6			
	3.2 Enfoque	6			
	3.3 Cartografía de riesgos	7			
	3.4 Indicadores	7			
4	RESULTADOS DE LA CARTOGRAFÍA DE RIESGOS	8			
	4.1 Derechos humanos	8			
	4.2 Salud y seguridad	10			
	4.3 Daños graves al medioambiente	11			
	4.4 Proveedores y subcontratistas de categoría 1	12			
5	EVALUACIÓN	13			
	5.1 Movilización de las líneas de control	13			
	5.2 Diálogo con las filiales	13			
	5.3 Proveedores y subcontratistas de categoría 1	13			
6	ACCIONES	14			
	6.1 Actividad del Comité de Derechos Humanos y de Vigilancia	14			
	6.2 Derechos humanos en el trabajo	14			
	6.2.1 Cuestiones prioritarias	14			
	6.2.2 Implementación	14			
	6.3 Medidas para hacer frente a los riesgos ambientales graves	20			
	6.4 Medidas en materia de salud y seguridad	21			
	6.4.1 Salud y seguridad ante la crisis sanitaria	21			
	6.4.2 Iniciativas de recursos humanos	21			
	6.4.3 Semana Internacional de Salud y Seguridad del Grupo	21			
	6.4.4 Gestión de actividades de alto riesgo	22			
	6.4.5 Marco de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	22			
	6.4.6 Gestión global de accidentes	22			
	6.4.7 Visitas y auditorías a las instalaciones	22			
	6.4.8 Integración operativa	22			
	6.5 Medidas destinadas a proveedores y subcontratistas de categoría 1	23			
	6.6 Partes interesadas asociadas	24			
	6.7 Contribuciones externas	24			
	6.8 Apoyo a las entidades operativas	24			
7	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	25			
	7.1 Recursos humanos	25			
	7.1.1 Porcentaje de empleados cubiertos por un órgano de diálogo social	25			
	7.1.2 Tipos de acuerdos firmados	25			
	7.1.3 Porcentaje de empleados que han recibido al menos una formación sobre salud y seguridad durante el año	25			
	7.1.4 Tasa de frecuencia de accidentes laborales	26			
	7.2 Medioambiente	26			
	7.2.1 Tasa de despliegue del SME	26			
	7.2.2 Sistemas de gestión complementarios	26			
	7.3 Proveedores y subcontratistas de categoría 1	27			
	7.3.1 Porcentaje de proveedores estratégicos evaluados	27			
	7.3.2 Cláusula de desarrollo sostenible en los contratos de suministro y servicios	27			
	7.4 Derechos humanos y libertades fundamentales	27			
	7.5 Línea de alerta	27			

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el Plan de Vigilancia de Veolia (en lo sucesivo, el «Plan») 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 la seguridad de las personas y al medioambiente».

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 de este Plan no sigue necesariamente al pie de la letra la lista de elementos indicada arriba. 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.

Además, el Plan se aplica al ámbito de todo el Grupo.



RESUMEN DE ACTIVIDAD DEL EJERCICIO ANTERIOR

El dispositivo implantado por Veolia en cuanto a deber de vigilancia maduró en 2020, beneficiándose de los progresos realizados en 2019, especialmente en términos de gobernanza y dirección. Así, a pesar del contexto de adversidad generado por la crisis sanitaria, se llevaron a cabo proyectos importantes:

- La elaboración de un marco de recomendaciones que formalizan las expectativas del Grupo en cuanto a la aplicación del deber de vigilancia (véase el apartado 6.8): el objetivo de este marco es proporcionar una base en la que puedan apoyarse las unidades de negocio para responder a estas exigencias. Por extensión, constituirá una herramienta para evaluar la eficacia del dispositivo desplegado a nivel operativo, contribuyendo así a reforzar el aspecto de «seguimiento y evaluación» de la ley. Este marco se presentará ante el Comité de Derechos Humanos y de Vigilancia del Grupo para su aprobación en 2021.
- La revisión del dispositivo de derechos humanos tras la actualización de la cartografía de riesgos (véase el apartado 4.1): el anterior análisis de riesgos del Grupo en materia de derechos humanos se realizó en 2016 y el Comité de Derechos Humanos y de Vigilancia encargó su actualización en 2020. A diferencia de en ejercicios anteriores, el ámbito de este estudio abarca la totalidad del Grupo. Las conclusiones de este trabajo permitirán adaptar el dispositivo de derechos humanos de Veolia a las exigencias impuestas por la ley sobre el deber de vigilancia.
- La implementación del nuevo formato de la campaña anual del sistema de gestión ambiental (SME, por sus siglas en francés) del Grupo (véase el apartado 6.3): la campaña 2020, que abarca un mayor número de unidades de negocio que en 2019, se ha llevado a cabo sobre la base de una tipología detallada de los riesgos medioambientales, fruto de una revisión realizada por un grupo de trabajo específico formado por empleados de los departamentos de riesgos, técnicos, de desarrollo sostenible y de cumplimiento normativo del Grupo.

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

GOBERNANZA

En este apartado se detalla la arquitectura de gobernanza implementada por Veolia para responder a las exigencias de la ley: recursos asignados para la elaboración del Plan, métodos para su seguimiento y, por último, características básicas del mecanismo de alerta.

2.1 MOVILIZACIÓN DE RECURSOS

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

- Secretario general del Grupo
- Departamentos funcionales:
 - Compras
 - Asuntos Públicos
 - Cumplimiento Normativo
 - Desarrollo Sostenible
 - Asuntos Jurídicos
 - Recursos Humanos
 - Riesgos
 - Apoyo a las Actividades y al Rendimiento
- Responsable de derechos humanos adscrito al departamento de Cumplimiento Normativo
- Red de directores y delegados de Cumplimiento Normativo
- Red de directores y delegados de Desarrollo Sostenible
- Red de responsables de Recursos Humanos
- Representantes de 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

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 denuncias 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 al departamento de Cumplimiento normativo para su tratamiento. Concluidas sus investigaciones, el departamento de Cumplimiento normativo envía sus conclusiones al Comité de Ética que, tras informar al autor, procede a cerrar y archivar la alerta.

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).

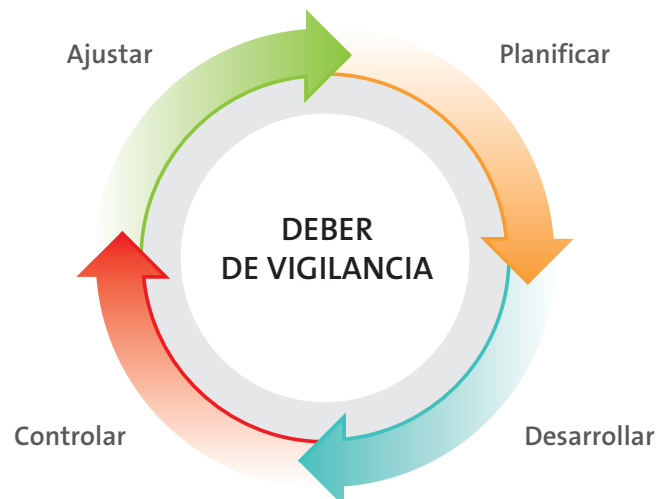
A fecha de 31 de diciembre de 2020, Veolia tiene presencia en 55 países⁽¹⁾ y emplea a 178 894 personas. El Grupo está organizado en diez zonas geográficas (Agua en Francia, y Reciclaje y Gestión de Residuos en Francia, Europa Central y del Este, Europa del Norte, Reino Unido/Irlanda, África/Oriente Medio, América del Norte,

Latinoamérica, Asia, Australia/Nueva Zelanda), a las que se suma una zona mundial complementaria para las empresas de especialidad de proyección mundial (Veolia Water Technologies, SADE, etc.). Dentro de las zonas geográficas, la organización está estructurada por país (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.

3.2 ENFOQUE

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-Controlar-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 — mejora el rendimiento de las organizaciones.



(1) Países en los que Veolia tiene una presencia permanente con personal y capital empleado superiores a 5 M€.

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 el departamento 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 medioambiente 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 los departamentos funcionales;
- uso de cuestionarios para fomentar el retorno de información que permita un mayor análisis y reflexión 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 7,
– 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;
- Ejemplo(s): ilustración(es) de la materialización del riesgo;
- Posible(s) causa(s): factor(es) que podría(n) ser el origen del riesgo;
- Posible(s) consecuencia(s): impacto(s) potencial(es) 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, en 2020 se realizó una actualización de la cartografía de riesgos en materia de derechos humanos mediante una encuesta. Dicha encuesta se basó en una metodología desarrollada por el departamento de Riesgos que combinaba los resultados de los estudios realizados en todo el Grupo con las contribuciones de las entidades 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 normativo y miembros del comité de dirección.

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

- daños al medioambiente 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 el medioambiente y con la protección de los trabajadores se abordan en dos apartados específicos, en las páginas 10 y 11.

CATEGORÍA DE RIESGO	EJEMPLO(S)	POSIBLE(S) CAUSA(S)	POSIBLE(S) CONSECUENCIA(S)
Daños al medioambiente y a los recursos naturales		Véase el apartado 4.3	
Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación e identidad sexual (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales) • Discapacidad • Origen, religión, nacionalidad • Igualdad profesional: tasa de empleo de mujeres, tasa de mujeres en puestos de gerencia, tasa de mujeres en la alta dirección, 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
Modo de vida de las comunidades locales	Comunidad autóctona afectada por la presencia de las operaciones 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	Debilitamiento de los derechos de los trabajadores en cuestiones como remuneración, vacaciones pagadas o 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)	POSIBLE(S) CAUSA(S)	POSIBLE(S) CONSECUENCIA(S)
Circulación en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Circulación por la vía pública • Actividad conjunta de maquinaria de unas instalaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y aplicación insuficientes de las normas de circulación • Accidentes ocasionados por terceros 	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones • Muertes
Trabajos en espacios reducidos	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenciones en el alcantarillado • Intervenciones en depósitos 		
Manipulación de sustancias químicas o mercancías peligrosas	<ul style="list-style-type: none"> • Manipulación de productos químicos en laboratorios • Traspase de productos químicos 		
Trabajo 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"> • Deslizamiento 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 reglas de la profesión • Incumplimiento de las normas de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones • Muertes
Operaciones de elevación	<ul style="list-style-type: none"> • Peligros asociados a cargas (problemas de la sujeción 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 MEDIOAMBIENTE

Los elementos que figuran en la tabla siguiente se basan en los resultados de la campaña anual del sistema de gestión ambiental (SME) 2020 de Veolia (véase el apartado 6.3). El SME permite identificar los riesgos asociados al deterioro de las condiciones de

funcionamiento o a situaciones de accidente que podrían provocar daños graves al medioambiente en las instalaciones explotadas por el Grupo.

CATEGORÍA DE RIESGO	EJEMPLO(S)	POSIBLE(S) CAUSA(S)	POSIBLE(S) CONSECUENCIA(S)
Residuos y emisiones al medio	Superación de los límites reglamentarios aplicables al vertido de aguas residuales tratadas por una planta depuradora	Fallo técnico del sistema de control de la calidad de las aguas residuales por tratar	<ul style="list-style-type: none"> Contaminación de ríos Impacto potencial en las actividades humanas en la zona en cuestión
Calidad y cumplimiento normativo			
Incendio/explosión en una instalación de Veolia	Fuga en un almacén de productos químicos	Fallo del sistema de detección de humos	<ul style="list-style-type: none"> Explosión Interrupción de la explotación
Salud y medioambiente	Superación de los límites de bacterias de legionela en los sistemas de agua caliente sanitaria o sistemas de climatización o en torres de aerorefrigeración	Fallo del sistema de detección y de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Interrupción de la explotación Impacto potencial en la salud de las personas expuestas a estos microorganismos

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 2020⁽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)	POSIBLE(S) CAUSA(S)	POSIBLE(S) CONSECUENCIA(S)
Malas condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Formación inadecuada del personal en materia de salud y seguridad • Falta de equipos de seguridad individual (EPI) a disposición de los empleados • Equipos de producción que pueden 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 de la libertad de asociación y del derecho de 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	Emisiones nocivas en los centros 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 vulnerados: remuneración, vacaciones pagadas, libertad para rescindir el contrato de trabajo
Trabajo infantil	Niños empleados por un proveedor o subcontratista	<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 los departamentos funcionales y de Auditoría Interna. Los resultados de estos análisis se detallan en la parte 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 los departamentos 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, el departamento de Auditoría Interna⁽²⁾ interviene como

tercer nivel y es 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 sobre el deber de vigilancia.

5.2 DIÁLOGO CON LAS FILIALES

El seguimiento de las medidas adoptadas a nivel operativo se garantiza por dos medios: con las reuniones del Comité en las que participan sistemáticamente los representantes de las empresas y con reuniones periódicas entre el responsable de Derechos Humanos y Vigilancia del Grupo y sus delegados en las unidades de negocio (BU).

Estos intercambios contribuyen a una dirección más pertinente del Plan en la medida en que favorecen que se tenga en cuenta la perspectiva de las filiales. Así, este enfoque permite evitar las diferencias de percepción entre los departamentos funcionales 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.

El departamento de Compras del Grupo aplica un enfoque basado en el riesgo. Esto último le lleva a centrarse prioritariamente en los proveedores estratégicos decisivos para garantizar la continuidad de las operaciones de Veolia, con un esfuerzo constante y con presencia en las unidades de negocio a nivel del Grupo. Estos proveedores estratégicos, así como los no estratégicos gestionados por los departamentos de compras, se evalúan a través de una plataforma específica que analiza el rendimiento

de las empresas en términos de responsabilidad social y empresarial. Al final de este proceso, estas empresas reciben una puntuación que determina la posible aplicación de acciones por parte de Veolia en función de las siguientes categorías:

- A: nota de evaluación conforme a las expectativas de Veolia; el proveedor en cuestión es objeto de un seguimiento estándar;
- B: reevaluación obligatoria cada tres años;
- C: reevaluación obligatoria cada año.

Las acciones posteriores a la evaluación inicial se presentan en el apartado 6.5.

(1) El modelo de las tres líneas de defensa 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 normativo 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, January 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, ha participado de una forma activa en la aplicación de la ley. En 2020, se reunió en tres ocasiones, centrándose principalmente en:

- el seguimiento de los planes de acción presentados por los responsables de cumplimiento normativo de las entidades operativas en las reuniones del Comité. Esto ha permitido intercambiar buenas prácticas, plantear cualquier posible dificultad, y también garantizar una buena coordinación entre la sede y el nivel operativo en términos de política y actuación;
- una actividad de vigilancia: si bien la legislación francesa sobre el deber de vigilancia constituye un marco de referencia en este ámbito, forma parte de un movimiento legislativo 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.

- la recomendación de acciones:
 - el desarrollo de un marco de referencia para las entidades operativas que especifique las expectativas del Grupo en cuanto a la aplicación del deber de vigilancia (véase el apartado 6.8);
 - la realización de una encuesta en todo el Grupo para actualizar el epígrafe «Derechos humanos» de la cartografía de riesgos (véase el apartado 4.1).

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 medioambiente 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 este último 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 sano y a la protección de los recursos
 - el derecho al agua y al saneamiento
 - los derechos y el respeto del modo 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

Los departamentos de Recursos Humanos y de Cumplimiento Normativo se encargan, junto con los demás departamentos 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, el presidente y director general Antoine Frérot, cosignatario del documento «CEO Guide to Human Rights» (Guía de derechos humanos para CEO) du WBCSD, aprovechó esta reunión para instar a sus colegas a actuar en estas cuestiones.

Veolia es miembro fundador de Business for Inclusive Growth (B4IG), una iniciativa coordinada por la OCDE para promover el crecimiento inclusivo y puesta en marcha en agosto de 2019 con motivo de la reunión del G7 en Francia.

Una coalición de 34 grandes empresas internacionales se ha comprometido así a adoptar medidas concretas para hacer avanzar los derechos humanos en sus cadenas de valor, construir entornos de trabajo inclusivos y promover la inclusión en sus ecosistemas internos y externos. Esta iniciativa amplía y completa los esfuerzos de los países del G7 para promover la igualdad de oportunidades, abordar las desigualdades regionales y combatir la discriminación por motivos de género.

Los miembros de B4IG representan a un amplio abanico de sectores. Emplean a más de 3,5 millones de personas en todo el mundo y tienen unos ingresos anuales conjuntos de más de un billón de dólares. La coalición B4IG es la primera iniciativa de este tipo dirigida por empresas.

Veolia también es miembro de la asociación EDH, que reúne a 20 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.

LUCHA CONTRA LA ESCLAVITUD MODERNA

Australia y el Reino Unido han aprobado en los últimos años leyes para 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. Para cumplir con los requisitos de la legislación vigente, las filiales locales de Veolia han implementado medidas específicas que incluyen:

- un comité de dirección en el que participen las partes interesadas internas, como Recursos Humanos, Cumplimiento Normativo, Salud y Seguridad, Asuntos Jurídicos, Auditoría, Desarrollo Sostenible, Compras, etc. Este comité es responsable de definir la estrategia de la empresa en materia de 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;
- un programa de formación (existente en el Reino Unido y que se está desarrollando en la zona de Australia/ Nueva Zelanda) para sensibilizar al personal sobre cuestiones relacionadas con la esclavitud moderna;
- 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 escala de la empresa o del establecimiento, lugar de negociación sobre numerosas cuestiones que repercuten en la vida cotidiana de los trabajadores. En el seno de Veolia, las directivas y acuerdos del Grupo se complementan con 1369 acuerdos sociales firmados a nivel operativo;
- a escala nacional, que reúne a las instancias conjuntas de información y diálogo que se ocupan de todos los temas transversales nacionales;
- a escala del Grupo, en las oficinas y comités de los Grupos francés y europeo.

El papel de los comités de grupo

Veolia ha creado de común acuerdo un comité de Grupo para Francia y un comité de Grupo para Europa. El comité de Grupo Europeo representa a más de dos tercios de los empleados de Veolia. Está compuesto por 17 países: Alemania, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Eslovaquia, España, Francia, Hungría, Italia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa y Rumanía.

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 en caso de un plan

de reestructuración, adquisición o enajenación. También se les informa y consulta 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 del Grupo en Francia y los acuerdos en forma de compromisos conjuntos contraídos en el seno del Comité de Empresa Europeo del Grupo 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 2020 se firmaron cerca de 1400 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.

38 países han sido signatarios de estos acuerdos. Los cinco primeros países son Francia, Japón, Alemania, Polonia y Brasil. A finales de 2020, el número de representantes de los trabajadores en todo el mundo ascendía a 7533. El número de huelgas registradas en 2020 es de 91, lo que representa un 0,04 % del total de días trabajados.

Los acuerdos del Grupo en Francia y compromisos adquiridos en el seno del Comité de Empresa Europeo

FECHA DE FIRMA	OBJETIVO DE LOS ACUERDOS
2015	Acuerdo sobre las orientaciones estratégicas del Grupo. Los representantes del comité de Grupo en Francia, los representantes de los sindicatos franceses y los miembros del comité de Grupo en Europa se reúnen una vez al año para debatir la estrategia del Grupo y sus consecuencias sociales en presencia de los altos ejecutivos encargados de la estrategia y las operaciones.
2017	Renovación del acuerdo sobre el contrato de generación a escala del Grupo en Francia. Presta especial atención a la integración de los jóvenes y al empleo de las personas mayores.
2018	Nuevo acuerdo del Grupo en Francia sobre la gestión prospectiva del empleo y las competencias.
2018	Acuerdo, en forma de carta de compromiso con el comité de Grupo de 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 de 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.
2020	Acuerdo sobre la calidad y el desarrollo del diálogo social en Veolia en Francia. Este acuerdo para el Grupo Francia sustituye al acuerdo de 2010 sobre el mismo tema y prevé la aplicación de un sistema global de apoyo, mejora y reconocimiento en el marco de la carrera sindical.

La formación de los interlocutores sociales

La formación de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones es esencial para garantizar un diálogo social de calidad en relación con los desafíos económicos y sociales del Grupo. Formar a los representantes significa también reconocer a una parte interesada interna fundamental, que son los trabajadores del Grupo y sus representantes. Por ello, desde 2010, los miembros del Comité de Empresa Europeo reciben formación de alto nivel para poder abordar de forma más completa la diversidad de culturas sindicales y la pluralidad de las empresas de Veolia y sus desafíos. En el marco de la aplicación de la carta de compromiso europea firmada el 30 de mayo de 2018, los miembros del Comité del Grupo Europa recibieron en 2019 una formación titulada «Cómo dar vida a la carta de compromiso europea de apoyo a la evolución de las actividades y de las competencias», para permitirles compartir las prácticas nacionales existentes en este ámbito, prepararse para difundir y aplicar la carta de compromiso en los espacios de diálogo social de cada país, y diseñar el trabajo de priorización de los compromisos en previsión. Los representantes sindicales centrales franceses también pueden beneficiarse de un curso de formación con certificación, creado en colaboración con Sciences-Po París y la asociación Dialogues. Además, en virtud de las disposiciones del acuerdo del Grupo en Francia de 2010, revisado en 2020, cada organización ha creado seminarios sindicales para estructurarse mejor e identificar las prioridades con respecto a la política social del Grupo. Estos seminarios para los órganos de representación sindical se repiten cada año y son objeto de una sesión de diálogo abierta con el departamento de Recursos Humanos del Grupo. El nuevo acuerdo sobre la calidad y el desarrollo del diálogo social firmado en 2020 también prevé un sistema completo de gestión de la carrera sindical y de apoyo a los representantes al final de su mandato.

Por último, se firmó un acuerdo sobre el reconocimiento de las competencias adquiridas por los representantes de los trabajadores entre la entidad Reciclaje y Aprovechamiento de residuos, el Grupo y la Agencia Nacional Francesa de Formación Profesional para Adultos. Veolia es la primera empresa en firmar un acuerdo de este tipo. Este último se ha difundido como parte del acuerdo de diálogo social.

La adhesión al *Global Deal*

Fiel a su compromiso con el desarrollo sostenible, especialmente en lo que respecta a garantizar la diversidad y los derechos humanos y sociales fundamentales, Veolia ha suscrito el *Global Deal*. *Global Deal* es una plataforma iniciada por el gobierno sueco, respaldada por el Ministerio de Trabajo francés y desarrollada con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OCDE, socios fundadores de esta iniciativa. Su objetivo es hacer frente a los desafíos de la globalización de la economía y el mercado laboral, favoreciendo un enfoque equilibrado y responsable a través del diálogo social. *Global Deal* reúne a distintas partes interesadas: gobiernos, empresas, sindicatos y otros organismos a todos los niveles (nacional, local o mundial). La adhesión se articula en torno a tres ejes clave: un compromiso voluntario, el intercambio de conocimientos para construir un diálogo social abierto y responsable y el intercambio de buenas prácticas entre las partes interesadas de *Global Deal*. Los compromisos e iniciativas de Veolia, así como su seguimiento y evaluación de los enfoques del

diálogo social, se recogen en el documento «*Global Deal Flagship reports*» publicado conjuntamente por la OCDE y la OIT. Esta publicación explica cómo el diálogo social responde a los desafíos actuales del mercado laboral y la globalización de la economía. 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 el diálogo social internacional centrado en las competencias se presentó en la publicación «*Les membres du Global Deal s'engagent pour le G7 social*» (Los miembros de *Global Deal* se unen para crear un G7 social).

DIVERSIDAD Y DISCRIMINACIÓN

La diversidad y la discriminación están intrínsecamente vinculadas, y el fomento de la diversidad es un medio para combatir la discriminación.

Política de diversidad

El Grupo 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, firmada en 2020 por el director de Recursos Humanos del Grupo, 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 hasta el fin de la relación laboral, 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 libertad de expresión de los trabajadores.

También afirma que el Grupo se compromete a:

- seguir aplicando los planes de acción para promover la diversidad y la igualdad de género (desarrollo de redes locales WEDO/igualdad salarial y de oportunidades profesionales para hombres y mujeres);
- desarrollar o elaborar programas de inclusión para personas con discapacidad;
- desarrollar o elaborar programas de inclusión para personas LGBTI en línea con el apoyo de Veolia a las recomendaciones de la ONU a las empresas en este ámbito;
- desarrollar o elaborar planes de acción para la inclusión y promoción social.

Enfoque de diversidad

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

- aplicar los compromisos;
- establecer diagnósticos y planes de acción adaptados al contexto;
- medir los resultados;

- promover acciones innovadoras 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 profesional: tasa de empleo de mujeres, tasa de mujeres en puestos de gerencia, tasa de mujeres en la alta dirección, tasa de mujeres en los consejos de administración de las empresas del Grupo;
- discapacidad: tasa de empleo de personas con discapacidad;
- mayores: tasa de empleo de mayores de 55 años;
- juventud: tasa de empleo de menores de 30 años.

Igualdad profesional entre géneros

Para atraer el talento y dar su lugar a las mujeres, a todos los niveles y en todas sus actividades, de acuerdo con las ambiciones de su razón de ser⁽¹⁾, 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:

- 40 % de mujeres en el consejo de administración de Veolia Environnement;
- 30 % de mujeres ejecutivas para 2020;
- 50 % de mujeres entre los nombramientos de presidentes del Grupo entre 2020 y 2023.

El comité de Grupo de Europa ha creado un grupo de trabajo con representantes de varios países europeos para identificar cuestiones y prioridades de actuación en el ámbito de la diversidad que puedan compartirse en los Espacios de Diálogo Social de los países. Estas prioridades de acción se centran en la diversidad y complementan las 10 prioridades de acción contenidas en la carta de compromiso europea sobre el apoyo a los cambios en las actividades y las competencias firmada en mayo de 2018. La igualdad de trato y la discapacidad son algunas de las prioridades de actuación identificadas en este marco.

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 luchen contra la discriminación de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales. Las cinco normas han sido elaboradas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

La implementación de los compromisos en materia de diversidad

Se han llevado a cabo numerosas acciones para promover la diversidad dentro del Grupo, especialmente a través de la

estrategia de iniciativas sociales. En 2019, 51 países participaron en la recopilación de Iniciativas de recursos humanos, reuniendo cerca de 310 proyectos. Una decena de ellos se presentó en la categoría de responsabilidad social, diversidad y cohesión; 13 de ellos en la colección «Iniciativas de recursos humanos 2019⁽²⁾». El premio en esta categoría fue para Colombia por una iniciativa para conciliar la integración de personas vulnerables y la conservación del medioambiente.

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 en activo. 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 el departamento de Relaciones con Escuelas y Universidades del Grupo.

En el marco de esta colaboración, Veolia ha participado en la operación «Girls on the Move» lanzada en 22 países durante la semana del 8 de marzo de 2020. Las distintas entidades de Veolia organizaron más de 47 actos en los cinco continentes (visitas a instalaciones, intervenciones en centros educativos, etc.) con el objetivo de demostrar a las jóvenes que los empleos de Veolia también son para ellas. Estas acciones se llevaron a cabo con la participación de más de 2300 jóvenes y la ayuda de casi 100 trabajadores de Veolia en todo el mundo. Se trata de una participación récord para Veolia, que ha logrado aumentar el número de participantes respecto de 2019, a pesar de la crisis sanitaria. Veolia cuenta ahora con cerca de 160 patrocinadores en Francia.

La igualdad en el Grupo

A finales de 2020, el Grupo Veolia cuenta con:

- un 21,4 % de mujeres;
- un 28,2 % de mujeres en puestos de gerencia;
- un 21 % de mujeres ejecutivas;
- un 45 % de mujeres⁽³⁾ en el consejo de administración de Veolia Environnement.

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:

- la red WEDO: una red interna de Veolia, WEDO, dedicada a la diversidad de género y lanzada en 2016, reúne a mujeres y hombres de Veolia que quieren promover la igualdad dentro del Grupo. Esta red, patrocinada por dos miembros del comité ejecutivo, contará con casi 3000 empleados de 48 países a finales de 2020. En la actualidad, cuenta con una veintena de redes locales en los cinco continentes, encargadas de la reflexión y aplicación de los planes de acción locales. En diciembre de 2019 se organizó en Bruselas un primer seminario que reunió a una docena de estas redes para poner en común las iniciativas

(1) <https://www.veolia.com/fr/rapport-integre-2020-raison-detre>. (2) <https://www.veolia.com/fr/newsroom/publications>.

(3) Excepto administradores que representan a los empleados en virtud de los artículos L.225-27 y L.22-10-7 del Código de Comercio.

existentes y reflexionar colectivamente sobre las que hay que poner en marcha; en 2020 se organizaron seis reuniones (How do WEDO) para garantizar la continuidad del intercambio de buenas prácticas y reflexiones sobre el tema de la diversidad de género.

- un programa de desarrollo llamado «Women in Leadership» (WIL). Iniciado por Veolia en América del Norte y desplegado progresivamente en otras zonas geográficas: Europa (Francia, Reino Unido, Irlanda, Alemania, España, Bélgica), África (Marruecos), América Latina y Oriente Medio. Este programa de coaching de nueve meses de duración, cuyo objetivo es crear oportunidades de desarrollo para las mujeres directivas de la organización, acogió a 84 mujeres de 23 países en 2020. El éxito del WIL se mide por su alto índice de satisfacción. En 2020, el programa alcanzó un índice de satisfacción del 87 % de los participantes y del 86 % de sus gerentes. Estos resultados se complementan con un NPS (Net Promoter Score) de 74/100, lo que significa que la mayoría de las participantes recomendaría la formación a otras mujeres del Grupo;
- en consonancia con el compromiso de lucha contra el sexismo en el lugar de trabajo firmado en Francia en 2016 por Jean-Marie Lambert, director de Recursos Humanos del Grupo, en septiembre de 2020 se lanzó un módulo de sensibilización en línea para combatir el sexismo ordinario en el lugar de trabajo con un grupo piloto de 1000 personas en Francia. El 80 % de los empleados comenzó el curso y el 65 % lo completó. Además, más del 90 % de los usuarios recomiendan este curso, lo que convierte a este módulo en una herramienta eficaz para comprender y gestionar mejor las situaciones de sexismo en el trabajo. Este módulo complementa las acciones de sensibilización ya realizadas en varias entidades de Veolia.

Veolia participó en una encuesta realizada en Francia en 2019 bajo el auspicio del Consejo Superior para la Igualdad Profesional (CSEP), que se centró en la consideración de la paternidad en la vida laboral. Se impartió en línea para los empleados en Francia. Esta encuesta ha permitido extraer lecciones para enriquecer los planes de acción existentes o iniciar nuevas medidas en favor de un mejor equilibrio entre la vida privada y la profesional. Más de 7500 empleados de Francia participaron en la encuesta.

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 2020 superaron de forma abrumadora los 75 puntos sobre 100 (el mínimo legal) para un índice global de 88 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 empleo y la integración de personas con discapacidad

El porcentaje de empleados de Veolia en todo el mundo con discapacidad es del 2,5 %⁽¹⁾ a finales de 2020; es decir, 3489 empleados. Para el mismo año, en Francia esta tasa es del 3,8 %⁽²⁾, con un gasto de 7,7 millones de euros en el 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 prioridades de actuación del Grupo son:

- sensibilizar a los empleados del Grupo en materia de discapacidad;
- reforzar la asistencia a las personas discapacitadas en sus puestos de trabajo, ayudándolas a que se les reconozca su discapacidad;
- contribuir a la adaptación ergonómica de los puestos de trabajo;
- fomentar la contratación y apoyar a los empresarios del sector adaptado y protegido (Établissement et service d'aide par le travail, Esat en Francia).

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 60 empresas en Francia para:

- acoger mejor a los alumnos y estudiantes con discapacidad (prácticas, experiencia laboral);
- combatir los estereotipos y la discriminación; desarrollar la accesibilidad digital de los puestos de trabajo;
- apoyar a las empresas adaptadas, así como a las Esat;
- incluir criterios sociales relacionados con la discapacidad en las licitaciones.

Veolia se interesa desde hace tiempo por la cuestión de la discapacidad y ha puesto en marcha planes de acción en los distintos países en los que opera. Varias entidades del Grupo han puesto en marcha campañas de sensibilización destinadas a una mayor consideración de las personas con discapacidad, de acuerdo con el marco legal de cada país.

Veolia España continúa su colaboración con la asociación Envera para lanzar la campaña «Afloramiento de la Discapacidad», que tiene como objetivo ayudar a los empleados discapacitados en su integración y en su inserción profesional.

En Ucrania, en cumplimiento de la legislación ucraniana, Veolia emplea a un 4 % de personas discapacitadas, que se benefician de días libres adicionales y trabajan a tiempo parcial o con condiciones de trabajo modificadas.

En Suecia, Veolia colabora con la organización sueca Samhall, que promueve la empleabilidad de las personas con discapacidades funcionales que reducen su capacidad para trabajar. Estos empleados trabajan según sus capacidades individuales.

En Francia, en el marco de la Semana del Empleo de las Personas con Discapacidad (SEPH, por sus siglas en francés), los servicios de Discapacidad de las entidades radicadas en la sede administrativa de Aubervilliers organizaron un acto de sensibilización para los empleados de la sede centrado en las innovaciones al servicio de las personas con discapacidad en la forma del desafío en línea «Handiscover» (descubrimiento de 12 innovaciones que revolucionan la vida cotidiana de las personas con discapacidad en todo el mundo).

(1) Número de empleados declarados como discapacitados en relación con la plantilla registrada a 31/12/2020 en los países que declaran empleados discapacitados.

(2) Número de empleados declarados discapacitados en relación con la plantilla registrada a 31/12/2020 en Francia.

La interculturalidad y la diversidad religiosa

Veolia se compromete a integrar y respetar las diferencias culturales (orígenes, lenguas, nacionalidades, etc.) en su organización y operaciones. Veolia Australia ha desarrollado dos programas de formación, a disposición de todos los empleados, para fortalecer las relaciones y el respeto entre la comunidad en general y los pueblos aborígenes e isleños del estrecho de Torres. Desde 2015, un total de 3758 empleados ha participado en el programa y Veolia se ha comprometido a alcanzar una tasa de empleo de aborígenes e isleños del estrecho de Torres del 3 %.

En Francia, en 2017 se desplegó un manual de buenas prácticas de gestión sobre cuestiones religiosas para ofrecer apoyo cotidiano a los directivos y responsables de recursos humanos susceptibles de

enfrentarse a este tipo de situaciones. En 2020, se diseñó una guía titulada «Contratar sin discriminación» para los responsables de selección y directivos de Veolia en Francia, con el fin de recordarles el marco legislativo y de ofrecerles respuestas concretas para evitar cualquier riesgo de discriminación en la contratación. Esta guía estará disponible en versión digital en el primer trimestre de 2021, junto con un módulo de formación en línea titulado «Contratar sin discriminación». A estos dispositivos se añade una suscripción de un año a la asociación À compétences égales, colaboradora en la guía digital, y que permite a los responsables de contratación de Veolia beneficiarse de las buenas prácticas de otras empresas y de asesoramiento jurídico, e incluso participar en talleres de reflexión sobre esta temática.

6.3 MEDIDAS PARA HACER FRENTE A LOS RIESGOS AMBIENTALES GRAVES

Las actividades de Veolia susceptibles de tener un impacto en el medioambiente se sitúan principalmente en los ámbitos del agua (agua potable, aguas residuales, aguas industriales), de los residuos (tratamiento y aprovechamiento de todas las formas de residuos, incluidos los peligrosos) y de la energía (plantas de cogeneración, bucles energéticos locales, servicios energéticos para los edificios y la industria). Los puntos que deben controlarse en particular son, por ejemplo, las emisiones a la atmósfera (salas de calderas, plantas de incineración, cogeneración), la calidad de los vertidos acuáticos a las redes y al final de la planta de tratamiento, 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 (SME, por siglas en francés) en cada una de sus unidades de negocio, que abarca:

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

Este sistema se audita regularmente, con un enfoque particular en 2019 por parte del departamento de auditoría interna de Veolia sobre la gobernanza y el seguimiento de los riesgos medioambientales, en colaboración con todos los departamentos afectados. La campaña 2020 del SME, que tuvo en cuenta las conclusiones de esta auditoría, condujo a la definición de 215 planes de acción destinados a mejorar el rendimiento ambiental de las entidades operativas del Grupo.

A nivel operativo, debido a la gravedad potencial de los riesgos 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.), el Grupo 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 medioambiente, mediante la aplicación de procedimientos destinados a garantizar

la conformidad de las instalaciones y el seguimiento de su funcionamiento, así como un mejor control de los riesgos; la estrategia de la 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, normativa del sector, etc.);

- la realización de auditorías internas o externas para identificar y prevenir los riesgos industriales (incendio, avería de máquinas, medioambiente, etc.). En 2020, por ejemplo, los ingenieros de prevención de seguros del Grupo realizaron cerca de 50 inspecciones de obras a pesar del contexto de adversidad de la crisis sanitaria. 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, 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. Esta aspiración se articula de distintas formas:

- la definición de normas técnicas validadas por los ingenieros de prevención de los proveedores de seguros 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 el departamento de Apoyo a las Actividades y Rendimiento, y el departamento de Riesgos, Seguros y Coordinación del Control Interno. Estos dos últimos le informan a intervalos regulares 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, la referencia 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 de COVID-19, Veolia ha tenido que adaptar sus métodos de trabajo y el funcionamiento de sus instalaciones en todo el mundo. También se han adaptado las medidas sanitarias de prevención y la organización del trabajo para limitar al máximo los riesgos de contagio por coronavirus y permitir el más estricto cumplimiento de los gestos de protección. Este dispositivo integral y sostenible ha permitido garantizar la protección de todos los empleados.

Se ha establecido un plan de continuidad de las operaciones para cada actividad de Veolia identificada como esencial. La gran mayoría del personal siguió acudiendo a las instalaciones y trabajando sobre el terreno para mantener la continuidad de los servicios esenciales.

En concreto, este plan de continuidad de la actividad ha permitido:

- respetar los gestos de protección;
- limitar el número de personas reunidas;
- regular los flujos de circulación;
- trasladar a ciertos empleados a un régimen de teletrabajo;
- organizar la sustitución de los empleados enfermos u obligados a aislarse mediante la habilitación de equipos en rotación en la producción;
- formar a los equipos sobre cómo gestionar una situación inusual en un contexto de operaciones «degradado», pero garantizando la seguridad colectiva e individual del personal;
- aumentar la digitalización.

Así, tanto en la fase de contención como en la de descontaminación, los gerentes aplican medidas para limitar al máximo el riesgo de introducción del virus en las instalaciones. Estas medidas se aplican a todos los participantes (empleados, trabajadores temporales, consultores, subcontratistas y proveedores de servicios) que entran en nuestras instalaciones, sean quienes sean:

- conocimiento de los gestos de protección por parte de todos los empleados;
- distribución de mascarillas en función de las necesidades del servicio;
- desinfección y limpieza de los locales;
- pruebas de detección de COVID-19.

Así, la línea general de conducta diseñada para controlar el riesgo de contagio por coronavirus en los centros del Grupo se basa en el principio de prevención, información y formación.

Una unidad de crisis con base en la sede del Grupo se ha encargado de coordinar y analizar la situación en todo el mundo y de definir las prioridades en relación con las distintas fases de contagio en los distintos países.

Los gerentes son responsables de la correcta aplicación de estas medidas, junto con los «referentes COVID» designados lo más cerca posible de las entidades operativas.

También se adoptan medidas complementarias, adaptadas a cada actividad e instalación, en consulta con la dirección sobre la base de los procedimientos del Grupo.

6.4.2 Iniciativas de recursos humanos

El departamento de Recursos Humanos promueve proyectos en materia de salud y seguridad. El Grupo desea promover aquellas ideas que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados. Así, un concurso interno de iniciativas celebrado en 2019 permitió plantear las siguientes propuestas:

- Arabia Saudí: producción de un vídeo de promoción de la salud y la seguridad;
- Australia/Nueva Zelanda: 12 reglas de seguridad para salvar vidas;
- Colombia: proteger las actividades nocturnas con conos intermitentes;
- Emiratos Árabes Unidos: promoción de buenas prácticas en materia de prevención;
- Ecuador: proyectos de conos de seguridad;
- Francia: seguridad en vídeo en SARP. Herramienta 3D para los nuevos empleados; enfoque de VIGILANCIA para reducir los accidentes de origen humano; proyectos para reforzar las sinergias entre rendimiento y seguridad;
- Francia VigiSade: digitalización de la vigilancia de la salud y la seguridad;
- Nueva Zelanda: desarrollo de una línea de seguridad;
- Perú: pulsera de seguridad para los empleados de reciente incorporación;
- Reino Unido: desarrollo de una metodología para gestionar mejor las agresiones públicas con Respect at Work.

Hay prevista una nueva edición de este concurso de iniciativas para 2021.

6.4.3 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. La edición de 2020 tuvo lugar en un contexto específico relacionado con la pandemia de COVID-19. La identificación de las lecciones aprendidas de la gestión de crisis y de las adaptaciones de los riesgos proporciona valiosos ejemplos para comprender mejor otros riesgos y promover cambios de conducta. La sexta edición del evento incluyó animaciones sobre la concienciación en conductas no seguras, con una campaña centrada en la percepción de los peligros: «Lo que tú ves no es lo que veo».

Objetivo: aumentar la percepción de los riesgos laborales, la identificación de situaciones peligrosas en nuestro entorno de trabajo y el tratamiento mediante la implantación de medidas para reducir estos riesgos a un nivel aceptable.

Para concienciar a los empleados, se pusieron a su disposición herramientas de comunicación (carteles, vídeos, hoja de ruta, guía de despliegue) y los equipos de las sedes organizaron búsquedas de riesgos a gran escala. Gracias a la movilización internacional que se generó, esta semana permitió promocionar a los trabajadores del campo en todo el mundo e identificar y resolver más de 4000 situaciones de riesgo para la salud y la seguridad.

6.4.4 Gestión de actividades de alto riesgo

La lista de actividades de alto riesgo comunes a las empresas de Veolia la elabora el Centro de Excelencia en Prevención, Salud y Seguridad tras analizar el historial de incidentes, accidentes y accidentes mortales ocurridos en Veolia. A continuación, los miembros del Centro de Excelencia definen las prioridades para elaborar normas basadas en buenas prácticas internas y externas. Así se elaboraron las 10 normas de gestión de las actividades de alto riesgo con la participación de las partes interesadas internas (departamentos técnicos, directores operativos, departamentos de Recursos Humanos, departamentos de Asuntos Jurídicos). También se ha creado una tabla para evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos humanos, organizativos y técnicos de las normas de gestión de las actividades de alto riesgo para apoyar el despliegue operativo lo más cerca posible de las explotaciones. La aplicación se supervisa en cada país, luego en cada zona y, finalmente, se consolida a escala del Grupo.

6.4.5 Marco de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Los miembros del Centro de Excelencia en Prevención, Salud y Seguridad han desarrollado un marco de gestión de la salud y la seguridad basado en las mejores prácticas identificadas en las operaciones del Grupo.

El objetivo de este marco es estructurar y definir unas directrices claras que permitan a la línea gerencia construir y aplicar el plan de mejora continua, que luego se adapta a cada unidad de negocio.

Este marco se ha diseñado sobre la base de los cinco pilares estratégicos de Veolia en materia de prevención, salud y seguridad, que incluyen medidas, acciones y exigencias específicas para alcanzar el nivel «interdependiente» de la cultura de la seguridad con el fin de poder optar a un índice de accidentes cero y aspirar a la excelencia.

Además, Veolia ha implantado procedimientos de prevención estructurados y estructurantes basados en normas como OIT OSH 2001 u OHSAS 18001. Cada año, en todo el mundo, las entidades son certificadas, etiquetadas o premiadas por su enfoque en materia de prevención, salud y seguridad.

6.4.6 Gestión global de accidentes

El programa PaTHS (Prevention and Training on Health and Safety), actualmente en curso de implementación, incluye una herramienta de colaboración para todas las partes interesadas en la salud y la seguridad en el trabajo. La herramienta simplifica y armoniza la gestión de accidentes, enfermedades profesionales, «cuasiaccidentes», actos y situaciones peligrosas y buenas prácticas. Se compone de 6 módulos complementarios, escalables e integrados que permiten:

- rastrear y gestionar los eventos de salud y seguridad de acuerdo con la normativa local y los procesos de Veolia;

- analizar las causas de un suceso utilizando un método corporativo armonizado;
- evaluar los riesgos de cada posición en relación con las normas de riesgo de Veolia;
- crear y gestionar planes de acción correctivos y preventivos;
- anticipar y gestionar la formación en materia de salud y seguridad;
- seguir y verificar las autorizaciones y habilitaciones;
- generar informes, supervisar los resultados en materia de salud y seguridad y realizar análisis predictivos.

Una aplicación móvil asociada permite a cada empleado participar en la prevención de la salud y la seguridad en el trabajo.

6.4.7 Visitas y auditorías a las instalaciones

Durante sus visitas periódicas a las instalaciones de explotación, los miembros del ejecutivo aprovechan su presencia para discutir la importancia de las cuestiones de salud y seguridad con los equipos operativos. En Latinoamérica, España y Portugal, por ejemplo, existe un programa llamado «VIVIR/VIVER», dirigido por el departamento de Prevención en Salud y Seguridad de la zona en el que se forma a los directivos y ejecutivos para que tomen conciencia de la salud y la seguridad en el trabajo y realicen visitas de «seguridad» directamente a los lugares considerados sensibles (vertederos, fábricas, etc.). A continuación, los participantes en el programa de formación deben realizar un mínimo de dos visitas de salud y seguridad a las instalaciones en un año en el caso del personal funcional, y un mínimo de cuatro al año para el personal operativo. Los resultados de estas visitas se comunican al departamento de Prevención en Salud y Seguridad de la zona.

Además, se realizan auditorías de seguridad y visitas 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. Se realizan auditorías cada año. En 2020, sin embargo, la situación sanitaria no permitió su celebración.

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

6.4.8 Integración operativa

Tras una adquisición o adjudicación de un nuevo contrato, los responsables de las instalaciones de explotación afectadas reciben un kit de integración destinado a permitirles alinear sus prácticas de salud y seguridad con las normas y buenas prácticas exigidas por Veolia.

6.5 MEDIDAS DESTINADAS A PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE CATEGORÍA 1

Veolia desarrolla un programa de cumplimiento normativo en materia de compras que incluye componentes relacionados con los derechos humanos, la salud y la seguridad, la ética y el medioambiente.

La inclusión en 2018 de una cláusula de «desarrollo sostenible» en los contratos de suministro y servicios del Grupo es también una palanca adicional de actuación. Este texto obliga 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, el departamento de Compras del Grupo impartió un curso de *e-learning* con certificación para todos sus compradores y gerentes de compras, así como para la función de Cumplimiento Normativo de las 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 el marco del seguimiento activo de sus proveedores, el departamento de Compras despliega una solución para visitar sus instalaciones en función de las cuestiones de salud, seguridad, medioambiente y sociales. Los informes resultantes complementan los planes de acción establecidos por los equipos de compras. Este enfoque se inscribe en la continuidad de las evaluaciones de los proveedores cuyas puntuaciones no se consideraron satisfactorias (véase el apartado 5.3). Este plan se suspendió en 2020 debido a la crisis sanitaria de COVID-19.

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 las obras de Veolia y en las de sus clientes tiene una importancia primordial en la política global de prevención en salud y seguridad.

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

Veolia Industries Global Solutions organiza una evaluación anual de los subcontratistas en colaboración con el departamento de Compras. Los criterios que se tienen en cuenta en esta evaluación

son: la política de salud y seguridad en el trabajo (SST), la gestión de la salud y la seguridad, la gestión de riesgos, los planes de acción, los indicadores de rendimiento de SST y las certificaciones. Las empresas que obtengan una calificación inferior a un determinado umbral no podrán seguir actuando en nombre de Veolia Industries Global Solutions.

Veolia Water Technologies ha difundido un folleto de bolsillo sobre seguridad en las obras, y en el que se detallan los estándares mínimos de una forma lúdica y amena. Este manual se ha elaborado para comunicar las prácticas de trabajo seguras y las expectativas de la empresa a los proveedores de servicios que realizan trabajos en las obras. El folleto proporciona información esencial para la seguridad de los empleados de los contratistas y para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para todos en la obra.

En el Reino Unido, para apoyar el procedimiento interno de gestión de las empresas de subcontratación, se produjo una película para la concienciación en seguridad de todos los operadores de empresas de subcontratación. El vídeo permite comunicar ampliamente los riesgos específicos y las normas de seguridad que deben aplicarse en las instalaciones de Veolia. La frecuencia de visionado está fijada en seis meses y un operario que trabaje en varias instalaciones deberá visionarlo para cada nueva instalación. Para garantizar la comprensión de su contenido, se habilitó un cuestionario con una puntuación mínima de 8/10 para poder entrar en la instalación. Si la puntuación no es suficiente tras el primer visionado, se propone un segundo visionado y se realiza una nueva prueba. Si, a pesar de las dos visitas y de los diversos intercambios orales, no se alcanza la puntuación mínima, el operador subcontratado no será autorizado a entrar en la instalación de Veolia.

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, comparar buenas prácticas y evaluar la actuación de estas empresas.

Uno de los proyectos promovidos por el Grupo en el marco de Iniciativas de Recursos Humanos 2019 (véase el apartado 6.4.2) tiene como objetivo animar a los subcontratistas de nuestras operaciones en Polonia a aplicar las normas de prevención de salud y seguridad de Veolia.

La salud y seguridad es un criterio de selección incluido en los pliegos de condiciones de las licitaciones relativas a los contratos de trabajo temporales celebrados por Veolia en Francia. El rendimiento de estos subcontratistas se evalúa regularmente en relación con esta cuestión.

Por último, Veolia realiza un seguimiento activo de las controversias relacionadas con el deber de vigilancia a las que puedan enfrentarse sus proveedores. Por ejemplo, una de ellas, cuestionada por los sindicatos en cuanto al trato de sus empleados, fue objeto de una revisión específica. El Comité sigue vigilando la evolución del caso.

6.6 PARTES INTERESADAS ASOCIADAS

En el marco del acuerdo de 2015 sobre las orientaciones estratégicas del Grupo, los representantes de la oficina del comité de empresa del Grupo Francia, los representantes de los sindicatos franceses y los miembros del comité de empresa del Grupo Europa se reunieron en abril de 2019 para debatir la estrategia del Grupo y sus consecuencias sociales en presencia de los altos ejecutivos responsables de estrategia y operaciones.

En estos dos días, se presentaron preguntas y respuestas complementarias en las sesiones plenarias. En esta ocasión, se debatió sobre las cuestiones de ética, ley Sapin II y deber de vigilancia en la mesa conjunta que reúne a las mesas de los comités de Grupo de Francia y de Europa. En 2020, el contexto sanitario asociado a la COVID-19 no permitía intercambios relacionados con el deber de vigilancia.

6.7 CONTRIBUCIONES EXTERNAS

En el segundo semestre de 2019, se pidió a los Critical Friends de Veolia que evaluaran el Plan. Este comité está formado por una docena de personalidades del mundo de las asociaciones, institucional y académico, y por representantes de las partes interesadas de la empresa, todos ellos expertos en cuestiones sociales y ambientales. Se trata de un foro de reflexión colectiva,

cuyo objetivo es proporcionar a la alta dirección de la empresa la opinión de observadores externos sobre temas estratégicos relacionados con su responsabilidad social, empresarial y ambiental, con el fin de alimentar y apoyar el proceso de mejora continua del Grupo. En 2020, los intercambios no se reanudaron debido a la situación sanitaria.

6.8 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 la Parte 5, Evaluación, 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 en el marco de la política global de derechos humanos del Grupo.

Las cuestiones ambientales son supervisadas por el departamento de Apoyo a las Actividades y al Rendimiento de Veolia. Por su parte, la salud y la seguridad son competencia del departamento de Recursos Humanos.

Durante el ejercicio anterior se elaboró un marco de referencia para la aplicación del deber de vigilancia. El objetivo de este documento, destinado a las entidades operativas, es formalizar y explicar las expectativas del Grupo en este ámbito. También proporcionará una base en la que los equipos de auditoría interna de Veolia podrán basarse para llevar a cabo futuras misiones dedicadas al deber de vigilancia.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

7.1 RECURSOS HUMANOS

7.1.1 Porcentaje de empleados cubiertos por un organismo 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.

A modo de recordatorio, la cifra de empleados de Veolia ascendía a 178 894 a 31 de diciembre de 2020.

7.1.2 Tipos de acuerdos firmados

Distribución de los temas en los acuerdos firmados a escala mundial

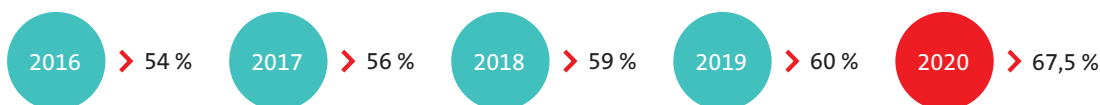
	2019	2020
Remuneración y prestaciones sociales	32,9 %	32,9 %
Salud, seguridad o condiciones de trabajo	12,6 %	10,2 %
Organización y horarios de trabajo	27,3 %	39 %
Diálogo social	14,0 %	6,4 %
Desarrollo de competencias	5,7 %	4,7 %
Otros	7,5 %	6,8 %

Esta tabla muestra la naturaleza de los convenios colectivos firmados en el Grupo.

El porcentaje de ciertas categorías de acuerdos ha cambiado significativamente con respecto a 2019 debido a los siguientes factores:

- Salud, seguridad o condiciones de trabajo: la crisis de COVID-19 ha llevado a cerrar acuerdos más centralizados.
- Organización y horarios de trabajo: el Grupo ha negociado más acuerdos en este ámbito para adaptarse a las limitaciones planteadas por el difícil contexto sanitario al que debía hacer frente.
- Diálogo social: los acuerdos en este ámbito son plurianuales y se renovaron con menor frecuencia en 2020.

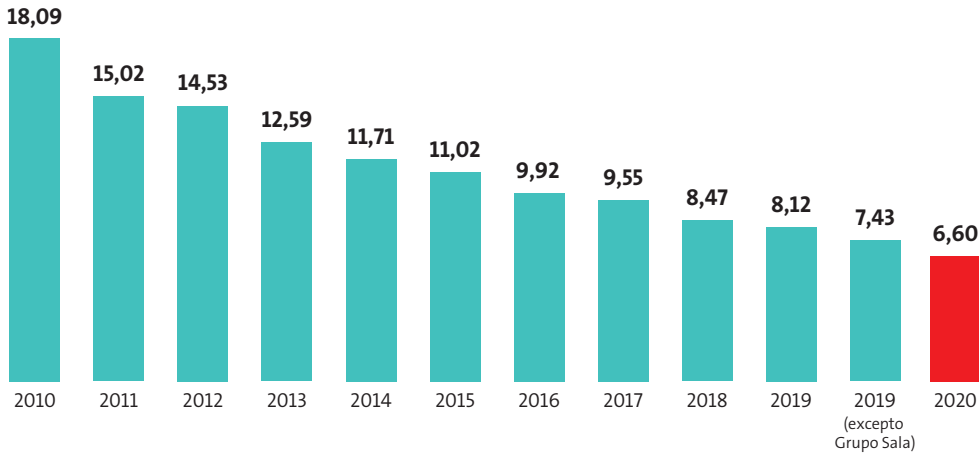
7.1.3 Porcentaje de empleados que han recibido al menos una formación sobre salud y seguridad durante el año



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

7.1.4 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.

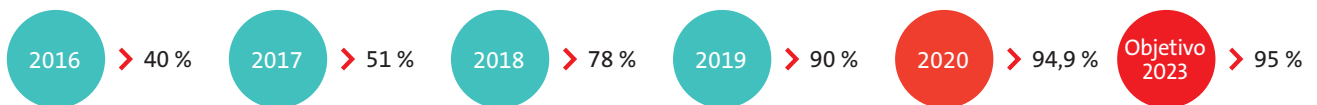
La tasa de frecuencia de accidentes laborales es un indicador muy revelador del rendimiento de una organización en materia de salud y seguridad. La disminución constante de esta tasa en la última década es el resultado de una política decidida por parte de Veolia. Nótese que el gráfico anterior muestra dos tasas para 2019. La primera, de 8,12, corresponde a todas las actividades del Grupo. La segunda, actualizada por la empresa colombiana Sala adquirida en 2019, es del 7,43. Esta última tasa ilustra, por un lado, que en términos comparables entre 2018 y 2019 la mejora de la tasa de frecuencia habría sido sensible (-12 %), y que, por otro lado, la integración de nuevas actividades es un desafío

importante para el rendimiento global de Veolia en materia de salud y seguridad, por lo que se justifica el despliegue de herramientas de gestión como el kit de integración mencionado en el apartado 6.4.8.

La tasa de 6,6 alcanzada en 2020 es coherente con la continua reducción de la frecuencia de los accidentes laborales en Veolia, lo que refleja el compromiso constante del Grupo con la salud y la seguridad. Estos resultados son tanto más notables en cuanto a que se lograron en un contexto sanitario muy difícil provocado por la pandemia de COVID-19.

7.2 MEDIOAMBIENTE

7.2.1 Tasa de despliegue del SME



El SME (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.

7.2.2 Sistemas de gestión complementarios

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

norma ISO 9001 sobre gestión de la calidad. Combinadas con el SME, 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)**7.3 PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE CATEGORÍA 1****7.3.1 Porcentaje de proveedores estratégicos evaluados**

La evaluación de los proveedores 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.

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

INDICADOR DE SEGUIMIENTO		2016	2017	2018	2019	2020
Involucrar a los proveedores	Porcentaje de contratos activos que incluyen cláusulas de desarrollo sostenible	59 %	57 %	63 %	71 %	76 %

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.

7.4 DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES

Hasta la fecha, no se han notificado indicadores concluyentes distintos de los incidentes notificados por el sistema de alerta. El

Comité seguirá estudiando la mejor manera de supervisar los resultados del Grupo en este ámbito.

7.5 LÍNEA DE ALERTA

Alertas relacionadas con el deber de vigilancia y comunicadas a través del mecanismo interno antes del 31 de diciembre de 2020.

	2019	2020
Número total de alertas (A)	13	38
Derechos humanos/discriminación (B)	1	16
Salud y seguridad (C)	12	18
Daños ambientales (D)	0	3
Proveedores y subcontratistas (E)	0	1

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

El número de alertas realizadas en 2020 a través del sistema interno aumentó significativamente pero, en términos absolutos, sigue siendo modesto para una empresa del tamaño de Veolia. A este respecto, una campaña de comunicación «Ética y Cumplimiento Normativo» lanzada en diciembre de 2020 contribuyó a recordar la existencia y los procedimientos de funcionamiento de la línea de denuncia del Grupo. Veolia está trabajando para reforzar el uso de este dispositivo.

Renovando el mundo

Veolia Environnement

Sociedad anónima con un capital de 2 897 915 945 euros 403 210 032 RCS Paris

Sede administrativa:

30, rue Madeleine - Vionnet – 93300 Aubervilliers – Francia

Tel.: +33 (0)1 85 57 70 00

Sede central:

21, rue La Boétie – 75008 Paris – Francia

www.veolia.com