

## Réponses aux questions écrites posées par le forum pour l'investissement responsable dans le cadre prévu par la réglementation en vigueur

---

Par courrier du 31 mars 2020, le forum pour l'investissement responsable nous a adressé une série de questions liées aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Voici les réponses qui sont apportées étant rappelé que Veolia, concepteur et fournisseur de services essentiels de gestion optimisée de l'eau, des déchets et de l'énergie, participe par son activité même au développement durable des villes et des industries.

### Environnement

1. *Quelle est la liste de vos activités non-compatibles avec l'accord de Paris (i.e. un scénario climatique maintenant l'augmentation de la température mondiale à un niveau bien inférieur à 2 °C et poursuivant les efforts pour limiter encore davantage l'augmentation de la température à 1,5 °C) ? Quelles sont les actions prises pour vous désengager de ces activités en 2020 ?*

Veolia n'a pas connaissance d'un référentiel d'activités non-compatibles avec l'accord de Paris. Ses émissions directes de gaz à effet de serre et ses émissions indirectes liées aux achats d'énergie ont été de 31,5 millions de tonnes eq. CO<sub>2</sub> en 2019. Elles proviennent pour 45 % de son métier Énergie (liées à l'exploitation de réseaux de chaleur principalement) et pour 42 % de son métier Déchets (principalement des émissions de méthane dans les centres de stockage de déchets et des émissions de dioxyde de carbone par les incinérateurs).

Dès 2019, Veolia a pris l'engagement, validé par l'initiative *Science Based Target*, de réduire ces émissions de gaz à effet de serre de manière compatible avec l'accord de Paris (trajectoire 2 °C). Depuis, Veolia a cherché à renforcer encore ses actions en s'engageant dans la voie de la substitution du charbon thermique (cf. question 2). En parallèle, Veolia s'est fixé des objectifs ambitieux en matière de captage et de valorisation du biométhane de ses décharges.

Veolia considère que le désengagement par cession d'activités de services essentiels émettrices de gaz à effet de serre serait hypocrite et irresponsable et que seule la conversion des unités opérationnelles correspondantes est vertueuse pour le climat.

Enfin, par l'exercice de certaines de ses activités (fourniture d'énergie ou de matières issues de la valorisation des déchets et des eaux, principalement), Veolia permet à des tiers d'éviter des émissions de gaz à effet de serre. Depuis 2015, le cumul des émissions ainsi évitées s'élève à 33,2 Mt.

Pour plus de détails, vous êtes invités à prendre connaissance des éléments figurant au paragraphe 6.2.3 *Contribuer à la lutte contre le dérèglement climatique* (pp. 320 à 334) du document d'enregistrement universel 2019.

*2. Comment vos CapEx/plans de développements sont-ils alignés avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris ?*

Dans le cadre de son programme stratégique *Impact 2023*, Veolia s'est fixé un objectif de taux d'avancement des investissements (évalués à environ 1,2 milliard d'euros) permettant de convertir les centrales à charbon en Europe d'ici 2030. Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, ce taux d'avancement est un des indicateurs de suivi de la raison d'être et un des critères quantitatifs extra-financiers de la rémunération variable annuelle du dirigeant-mandataire social comme de l'ensemble des collaborateurs touchant des rémunérations variables.

*3. Comment analysez-vous l'impact de vos activités sur les écosystèmes mondiaux et locaux (par exemple, la biodiversité) ? Quels sont vos 5 principaux impacts sur ceux-ci (positifs et négatifs) ?*

L'un des 9 engagements pour un développement durable pris par Veolia en 2015 est d'avoir, fin 2020, réalisé le diagnostic et élaboré un plan d'actions dans 100 % des sites identifiés à fort enjeu biodiversité. Dans le cadre de son plan stratégique *Impact 2023*, Veolia s'est fixé un objectif de 75 % de taux d'avancement de ces plans d'actions.

Les activités de Veolia contribuent, par nature, à préserver la biodiversité. À travers ses métiers de gestion de l'eau, des déchets et de l'énergie, le groupe est en interaction directe avec les milieux naturels. La collecte et le traitement des déchets et des eaux usées limitent la diffusion des pollutions urbaines et industrielles dans les sols, les masses d'eau et l'atmosphère. Le développement de réseaux de chaleur urbains centralisés, contrôlés en continu et soumis à des réglementations strictes ainsi que le choix de filières biomasses réduisent également l'impact environnemental par rapport à des systèmes individuels plus émetteurs de gaz à effet de serre.

À l'inverse, les activités du Groupe peuvent avoir des impacts environnementaux directs ou indirects qui participent à la perte de biodiversité, du fait de la consommation de ressources naturelles, de la pollution résiduelle contenue dans les rejets des exploitations, des émissions de gaz à effet de serre, des effets de coupure que les sites peuvent créer sur les milieux (clôture, etc.), de l'emprise foncière des sites (destruction ou gestion inadaptée des milieux), de l'utilisation potentielle d'espèces exotiques envahissantes dans l'aménagement des sites et la création de milieux favorables à leur développement.

Pour plus de détails, vous êtes invités à prendre connaissance des éléments figurant au paragraphe 6.2.4 *Préserver et restaurer la biodiversité* (pp. 334 à 337) du document d'enregistrement universel 2019.

## **Social**

*4. La crise du coronavirus va fortement affaiblir le tissu économique, et en particulier les TPE-PME. Dans ce contexte, votre groupe envisage-t-il de modifier les conditions de paiement de ses fournisseurs, et si oui, de quelle manière et sur quel périmètre géographique ?*

La politique de Veolia dans le contexte actuel est le strict maintien des conditions de paiement vis-à-vis de ses fournisseurs dans le cadre de ses accords contractuels. Une attention spéciale est portée aux PME et aux fournisseurs stratégiques.

5. *Comment votre société prépare-t-elle ses salariés aux transitions du XXIe siècle qui bouleversent votre industrie ?*

La stratégie de Veolia est partagée avec les partenaires sociaux au sein de ses instances représentatives de groupe France et Europe et un échange spécifique sur les conséquences de cette stratégie en matières de ressources humaines est organisé lors d'un bureau conjoint rassemblant les bureaux France et Europe.

Afin d'anticiper les évolutions, d'analyser les emplois en tension ou en évolution et de définir les priorités d'accompagnement, le groupe a signé, en France, avec les organisations syndicales et, pour le périmètre Europe, avec le Comité Europe, des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ces bonnes pratiques sont partagées dans l'ensemble des territoires.

Enfin, Veolia a investi, en 2019, 3 millions d'heures de formation pour accompagner tous ses salariés dans les transformations de ses métiers et la création de valeur pour tous. L'effort de formation est un des 18 indicateurs clés de suivi de la mise en œuvre de la Raison d'être de Veolia avec des objectifs ambitieux à horizon 2023.

Pour plus de détails, vous êtes invités à prendre connaissance des éléments figurant au paragraphe 6.4.4 *Favoriser le développement professionnel et l'engagement de chaque salarié* (pp. 363 à 369) du document d'enregistrement universel 2019.

6. *Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société garantit-elle à ses salariés un salaire décent, notamment dans ses principaux pays d'implantation ?*

Du fait de la multiplicité et de la diversité des implantations de Veolia, le groupe n'a pas adopté de définition de salaire décent au niveau global ou même local. Les salaires du groupe, notamment des populations ouvrières, se situent systématiquement au dessus des minima nationaux. Ils sont audités par un tiers. Dans le cadre de ses engagements RSE et des objectifs du développement durable définis par l'ONU, la stratégie de Veolia en matière de ressources humaines intègre des politiques sociales positives et attractives intégrant l'ensemble des éléments de rémunération, mais aussi des systèmes de plans d'épargne avec des dispositifs d'abondement au niveau mondial et des politiques de santé, protection sociale et prévoyance essentielles. Ces sujets sont au coeur du dialogue social en Europe (66 % des effectifs) mais aussi au sein de chaque pays dans le reste du monde. Membre du *Global Deal*, Veolia porte une attention continue à ces sujets au sein de son dialogue social, qui s'intègre pleinement dans l'esprit de sa raison d'être, des ODD et des prescriptions de l'Organisation internationale du travail.

7. *Dans le cadre des formules des accords d'intéressement dont bénéficient vos salariés en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui, comment et dans quelle proportion ?*

Il n'y a pas d'accord d'intéressement sur l'ensemble du périmètre français, mais de multiples accords négociés avec les partenaires sociaux au sein de chacune des entités. Depuis quelques années, les thématiques et indicateurs sur l'environnement, l'économie circulaire ou les pratiques responsables en termes d'environnement (conduite responsable, recyclage des déchets, consommations, réduction des plastiques) se développent effectivement et sont de plus en plus présents. En raison du nombre de sociétés et de la diversité des accords, il n'est pas possible d'établir un pourcentage.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ?

Hors actionnariat direct (les fonds communs de placement d'entreprise d'actionnariat salarié représentent un peu plus de 2 % du capital), Veolia propose à ses collaborateurs quatre fonds d'épargne salariale dédiés dont l'encours total est de l'ordre de 217 M€ à date :

- Sequoia ISR Monétaire, fonds ISR labellisé par le CIES, dont l'encours est de 95 M€ ;
- Sequoia ISR Actions €, fonds actions sous gestion ISR, composé de deux fonds sous jacents respectivement gérés par Allianz et Mirova et tous deux sous gestion ISR, dont l'encours global est de 23 M€ ;
- Sequoia Diversifié & Solidaire, dont l'encours global de 73 M€ est investi à 34 % dans les mêmes sous-jacents que ceux du fonds ISR Actions € et à 7 % en actifs solidaires, via la SICAV Mirova Solidaire. Au total, 41 % de l'actif de ce fonds, soit environ 30 M€, est labellisé ISR et/ou solidaire ;
- Sequoia Obligations € : Avec un encours de 26 M€, ce fonds est le seul de la gamme, à ce jour, à ne disposer d'aucune labellisation particulière.

Au total, ce sont donc un fonds sur quatre et 148 M€ sur 217 M€ d'épargne salariale (soit une proportion de 68 %), qui bénéficient d'un label responsable ou solidaire.

## **Gouvernance**

9. La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le conseil d'administration dans son ensemble et/ou au sein du comité d'audit ? Pensez-vous en rendre les résultats publics ?

L'activité de Veolia est fondamentalement une activité locale. Lorsque nous gérons l'eau, les déchets ou l'énergie, nos usines, nos clients, nos fournisseurs, nos employés sont situés dans un pays, voire une région ou un territoire spécifique et la valeur créée par nos contrats est imposée localement. Dès lors, la question de la répartition des impôts pays par pays ne se pose pas. Nous publions dans notre document d'enregistrement universel la répartition de notre charge d'impôt sur les sociétés entre la part de la France et la part des autres pays. Nous remplissons en outre depuis trois ans notre obligation de déposer auprès de l'administration fiscale française notre reporting pays-par-pays, qui concerne toutes nos entités légales partout dans le monde. Ce *reporting* est ensuite communiqué par la France aux autorités fiscales des autres pays.

10. Les problèmes de cohésion sociale dus aux écarts de rémunérations sont-ils examinés en conseil d'administration et font-ils l'objet d'une politique ?

Il n'y a pas chez Veolia de problèmes de cohésion sociale qui seraient dus à des écarts de rémunérations. Le groupe s'efforce de servir une juste rémunération à l'ensemble de ses salariés en fonction des tâches effectuées et de l'état des *benchmarks* de rémunération sur les marchés nationaux.

Les questions de rémunération font partie des sujets systématiquement débattus dans le cadre du dialogue social.

Le ratio d'équité du président-directeur général, sur une base de calcul de l'ensemble des 50 000 salariés en France, est cohérent avec la physionomie socio-professionnelle de Veolia.

*11. La politique pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et les cibles à atteindre sont-elles débattues en conseil d'administration ?*

Le conseil d'administration débat des mesures prises en faveur de la mixité au sein de Veolia (carrières, plan de succession, accès au *top management*, etc ...). Il tranche notamment la cible à atteindre en la matière dans les indicateurs de suivi de la raison d'être et son inclusion dans les critères quantitatifs extra-financiers de la rémunération variable annuelle du dirigeant-mandataire social comme de l'ensemble des collaborateurs touchant des rémunérations variables.

*12. Entendez-vous publier l'avis des partenaires sociaux sur la Déclaration de performance extra-financière de votre groupe ?*

La performance extra financière du Groupe fait l'objet d'un échange de vues lors de la présentation de la stratégie et de la raison d'être du Groupe avec les partenaires sociaux du Groupe au sein du bureau commun France et Europe. Celle-ci, initialement prévue début avril 2020, a été reportée en octobre du fait de la crise sanitaire du Covid-19.