

PLAN DE VIGILANCE 2020



SOMMAIRE

| | | | |
|---|----|---|----|
| INTRODUCTION | 3 | 6.4.5 Référentiel de management de la santé-sécurité au travail | 22 |
| 1 SYNTHÈSE D'ACTIVITÉ DE L'EXERCICE ÉCOULÉ | 4 | 6.4.6 Gestion globale des événements accidentels | 22 |
| 2 GOUVERNANCE | 5 | 6.4.7 Visites et audits de sites | 22 |
| 2.1 Ressources mobilisées | 5 | 6.4.8 Intégration opérationnelle | 22 |
| 2.2 Pilotage | 5 | 6.5 Actions à destination de nos fournisseurs et sous-traitants de rang 1 | 23 |
| 2.3 Ligne d'alerte | 5 | 6.6 Parties prenantes associées | 24 |
| 3 MÉTHODOLOGIE | 6 | 6.7 Contributions externes | 24 |
| 3.1 Périmètre d'application | 6 | 6.8 Accompagnement des entités opérationnelles | 24 |
| 3.2 Démarche | 6 | 7 INDICATEURS DE SUIVI | 25 |
| 3.3 Cartographie des risques | 7 | 7.1 Ressources humaines | 25 |
| 3.4 Indicateurs | 7 | 7.1.1 Part des salariés couverts par une instance de dialogue social | 25 |
| 4 RÉSULTATS DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES | 8 | 7.1.2 Typologie des accords signés | 25 |
| 4.1 Droits de l'homme | 8 | 7.1.3 Taux d'employés ayant reçu au moins une formation santé-sécurité dans l'année | 25 |
| 4.2 Santé-sécurité | 10 | 7.1.4 Taux de fréquence des accidents du travail | 26 |
| 4.3 Atteintes graves à l'environnement | 11 | 7.2 Environnement | 26 |
| 4.4 Fournisseurs et sous-traitants de rang 1 | 12 | 7.2.1 Taux de déploiement du SME | 26 |
| 5 ÉVALUATION | 13 | 7.2.2 Systèmes de management complémentaires | 26 |
| 5.1 Mobilisation des lignes de maîtrise | 13 | 7.3 Fournisseurs et sous-traitants de rang 1 | 27 |
| 5.2 Dialogue avec les filiales | 13 | 7.3.1 Pourcentage des fournisseurs stratégiques évalués | 27 |
| 5.3 Fournisseurs et sous-traitants de rang 1 | 13 | 7.3.2 Clause développement durable dans les contrats de fournitures et de prestations | 27 |
| 6 ACTIONS | 14 | 7.4 Droits de l'homme et libertés fondamentales | 27 |
| 6.1 Activité du Comité des droits de l'homme et de vigilance | 14 | 7.5 Ligne d'alerte | 27 |
| 6.2 Droits humains au travail | 14 | | |
| 6.2.1 Enjeux prioritaires | 14 | | |
| 6.2.2 Mise en œuvre | 14 | | |
| 6.3 Actions portant sur les risques environnementaux graves | 20 | | |
| 6.4 Actions santé-sécurité | 21 | | |
| 6.4.1 La santé et la sécurité à l'épreuve de la crise sanitaire | 21 | | |
| 6.4.2 Initiatives ressources humaines | 21 | | |
| 6.4.3 Semaine internationale de la santé-sécurité Groupe | 21 | | |
| 6.4.4 Management des activités à risque élevé | 22 | | |

INTRODUCTION

Ce document présente le plan de vigilance (le Plan) de Veolia en application de la loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Ce plan repose notamment sur des « mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains et libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement ».

Au titre de cette loi, le Plan doit notamment comporter les éléments suivants :

- une cartographie des risques ;
- une évaluation des filiales, fournisseurs et des sous-traitants ;
- un dispositif d'alerte ;
- des plans d'action ;
- un dispositif de suivi et d'évaluation.

Il convient de noter que la structure du présent Plan ne suit pas nécessairement à l'identique la liste des éléments indiqués ci-dessus. Il s'agit d'un choix délibéré qui reflète l'appropriation par Veolia des exigences nées de la loi sur le devoir de vigilance.

Par ailleurs, le Plan s'applique à l'ensemble du périmètre du Groupe.



SYNTHÈSE D'ACTIVITÉ DE L'EXERCICE ÉCOULÉ

Le dispositif déployé par Veolia en matière de devoir de vigilance a gagné en maturité en 2020, tirant profit en cela des avancées réalisées en 2019, notamment en matière de gouvernance et de pilotage. Ainsi, malgré un contexte sanitaire difficile, des projets significatifs ont été menés :

- **l'élaboration d'un référentiel de recommandations formalisant les attentes du Groupe en matière de mise en œuvre du devoir de vigilance (cf. section 6.8) :**
l'objectif de ce référentiel est de constituer une base sur laquelle les *business units* peuvent s'appuyer afin de répondre à ces exigences. Par extension, il constituera un outil permettant de juger de l'effectivité du dispositif déployé au niveau opérationnel, contribuant ainsi au renforcement du pilier « suivi et évaluation » de la loi. Ce référentiel sera soumis à l'approbation du Comité droits de l'homme et de vigilance du Groupe en 2021.
- **la revue du dispositif droits de l'homme consécutive à l'actualisation de la cartographie des risques (cf. section 4.1) :**
la précédente analyse de risques en matière de droits de l'homme menée par le Groupe datant de 2016, le Comité des droits de l'homme et de vigilance en a commandité la mise à jour en 2020. À la différence des précédents exercices, le périmètre de cette étude a concerné l'intégralité du Groupe. Les conclusions de ces travaux contribuent à adapter le dispositif droits de l'homme de Veolia, en cohérence avec les exigences posées par la loi sur le devoir de vigilance.
- **le déploiement du nouveau format de la campagne annuelle du Système de management environnemental (SME) du Groupe (cf. section 6.3) :**
impliquant un nombre accru de *business units* par rapport à 2019, la campagne 2020 a été conduite sur la base d'une typologie détaillée des risques environnementaux, résultat d'une revue opérée par un groupe de travail dédié et composé de collaborateurs issus des filières risques, technique, développement durable et conformité du Groupe.

Les améliorations apportées au dispositif du devoir de vigilance du Groupe telles que décrites ci-dessus s'inscrivent dans une démarche de progrès conformément à l'esprit de la loi.

GOVERNANCE

Cette section détaille l'architecture de la gouvernance mise en œuvre par Veolia afin de répondre aux exigences de la loi : moyens alloués pour l'élaboration du Plan, modalités de son suivi et, enfin, caractéristiques essentielles du mécanisme d'alerte.

2.1 RESSOURCES MOBILISÉES

Les individus et fonctions suivants contribuent au pilotage et à la mise en œuvre du Plan :

- Secrétaire général du Groupe
- Directions fonctionnelles :
 - achats
 - affaires publiques
 - conformité
 - développement durable
 - juridique
 - ressources humaines
 - risques
 - soutien aux métiers et de la performance
- Responsable des droits de l'homme rattaché à la direction conformité
- Réseau des directeurs et correspondants conformité
- Réseau des directeurs et correspondants développement durable
- Réseau des responsables ressources humaines
- Représentants des zones opérationnelles

Le responsable des droits de l'homme a pour rôle d'animer et coordonner la démarche devoir de vigilance pour l'ensemble du groupe Veolia.

2.2 PILOTAGE

Le Comité des droits de l'homme et vigilance (le Comité) est l'organe essentiel de pilotage du Plan. Notamment constitué des individus et fonctions listés ci-dessus, il forme la pierre angulaire du dispositif de suivi et d'évaluation tel que requis par la loi sur le devoir de vigilance. Le Comité se prononce notamment sur :

- la sélection d'indicateurs de suivi, leur performance et leur pertinence ;
- la nature et l'exhaustivité des publications relatives au devoir de vigilance ;
- la validité des conclusions de la cartographie des risques ;
- les résultats des plans d'action : niveau de progression, pertinence, effectivité... ;
- les suites données aux alertes entrant dans le champ d'application de la loi sur le devoir de vigilance signalées via le dispositif dédié ;
- toute mesure/question ad hoc relative au devoir de vigilance.

2.3 LIGNE D'ALERTE

Conformément aux exigences de la loi, Veolia a mis en œuvre un dispositif d'alerte ouvert tant aux salariés du Groupe qu'aux tiers, et permettant d'assurer le signalement de situations qui relèvent du devoir de vigilance. Dans ce cadre, les auteurs de signalements ont la possibilité de demeurer anonymes s'ils le désirent, même si cette modalité n'est pas recommandée car ne garantissant pas le meilleur traitement possible des alertes reçues.

La responsabilité de ce mécanisme a été confiée au Comité d'éthique du Groupe. À réception d'un signalement relevant de la loi sur le devoir de vigilance, le Comité d'éthique le transfère à la direction de la conformité pour traitement. À l'issue de ses

investigations, la direction de la conformité fait retour de ses conclusions au Comité d'éthique qui procède alors à la clôture du signalement, puis à son archivage après en avoir informé son auteur(e).

Le lien à utiliser par les tiers pour saisir le Comité d'éthique est le suivant :

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

MÉTHODOLOGIE

Dans le cadre du développement du Plan, il est apparu important de préciser l'approche méthodologique appliquée car elle détermine la teneur de la réponse apportée par Veolia aux exigences de la loi.

3.1 PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Comme indiqué dans l'introduction, le Plan a vocation à s'appliquer à l'ensemble des activités du Groupe (Eau, Déchets et Énergie).

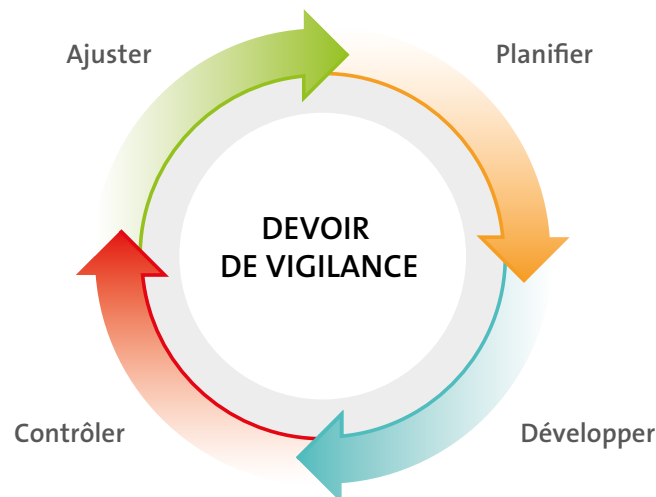
Veolia est présent dans 55 pays⁽¹⁾ et emploie 178 894 collaborateurs au 31 décembre 2020. Le Groupe est organisé en dix zones géographiques (Eau France, Recyclage et Valorisation des Déchets en France, Europe centrale et orientale, Europe du Nord, Royaume-Uni/

Irlande, Afrique/Moyen-Orient, Amérique du Nord, Amérique latine, Asie, Australie/Nouvelle-Zélande) auxquelles s'ajoute une zone mondiale complémentaire pour les entreprises de spécialité mondiale (Veolia Water Technologies, SADE...). L'organisation au sein des zones géographiques est structurée par pays (entité opérationnelle ou *business unit*) et les directeurs de pays sont ainsi responsables des différents métiers sur leur périmètre.

3.2 DÉMARCHE

La préoccupation de suivi et d'évaluation promue par la loi sur le devoir de vigilance s'inscrit dans une démarche de progrès continu. Cette dernière s'appuie sur l'approche Planifier – Développer – Contrôler – Ajuster (PDCA) qui peut être représentée schématiquement de la manière suivante :

Cette méthode apparaît pertinente de par le fonctionnement cyclique sur lequel elle repose. Celui-ci aboutit en effet, si la méthode est mise en œuvre de manière satisfaisante, à impulser une dynamique positive conjuguant réflexion, réalisation et adaptation qui est censée favoriser une amélioration de la performance des organisations.



(1) Pays dans lesquels Veolia a une implantation permanente avec du personnel et des capitaux employés supérieurs à 5 millions d'euros.

3.3 CARTOGRAPHIE DES RISQUES

L'analyse des risques constitue une étape essentielle de l'élaboration du Plan. Ses résultats influencent en effet de façon décisive la politique et les actions déployées afin de satisfaire aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance.

Il convient de souligner qu'à la différence des cartographies standards généralement centrées sur les organisations qui les commanditent, l'examen des risques réalisé dans le cadre du devoir de vigilance se veut résolument tourné vers l'extérieur, à savoir les impacts directs que les activités des entreprises peuvent avoir sur les tiers ⁽¹⁾.

La cartographie des risques de Veolia repose sur une méthodologie propre développée par la Direction des risques du Groupe. Cette approche est adaptée, le cas échéant, pour tenir compte des spécificités de chacune des thématiques qui entrent dans le champ de la loi : droits de l'homme et libertés fondamentales, santé-sécurité, atteintes à l'environnement et chaîne d'approvisionnement.

Les principales méthodes employées afin de mener à bien la cartographie des risques sont les suivantes :

- groupes de travail mobilisant des directions fonctionnelles ;
- recours à des questionnaires afin de favoriser les remontées d'information permettant d'approfondir l'analyse et les réflexions menées lors de l'évaluation des risques ;
- échanges siège/opérations dans un but de cohérence et d'enrichissement des résultats tirés du processus de cartographie.

Dans un souci de lisibilité, une présentation séparée des conclusions de la cartographie pour chacune des thématiques de la loi sur le devoir de vigilance est apparue plus pertinente (cf. partie 4 – Résultats de la cartographie des risques).

3.4 INDICATEURS

Le recours à des indicateurs de suivi contribue à l'effectivité de la loi sur le devoir de vigilance en ce qu'ils permettent de guider :

- le déploiement des actions engagées ainsi que l'évaluation de leur efficacité ;
- la réflexion quant à l'application de la loi par Veolia.

Leurs performances sont présentées à la partie 7 – Indicateurs de suivi.

(1) Y compris les salariés des sociétés concernées par l'application du devoir de vigilance.

RÉSULTATS DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

En phase avec la méthodologie développée à la section 3.3, les conclusions de la cartographie ont été rassemblées dans quatre sections distinctes correspondant aux enjeux portés par la loi sur le devoir de vigilance.

Une présentation sous forme de tableaux a été privilégiée, le recours à une matrice de matérialité n'apparaissant pas comme nécessairement l'approche la plus pertinente pour permettre d'appréhender au mieux les enjeux liés aux risques identifiés lors de l'étape de cartographie. De même, un découpage par thème a semblé plus judicieux afin de favoriser une meilleure lisibilité par les parties prenantes du Groupe des risques induits par les activités de Veolia eu égard au devoir de vigilance.

Les tableaux de synthèse sont structurés de la manière suivante :

- **Catégorie de risque** : intitulé générique du risque identifié ;
- **Exemple(s)** : illustration(s) de la matérialisation du risque ;
- **Cause(s) possible(s)** : facteur(s) pouvant être à l'origine du risque ;
- **Conséquence(s) possible(s)** : impact(s) potentiel(s) en cas de survenue d'un incident.

Il convient de noter que les tableaux ci-après présentent les principaux risques liés aux thématiques du devoir de vigilance. Ils ne sont néanmoins pas de nature exhaustive. L'actualisation régulière de la cartographie des risques permettra de s'assurer de la continuité de leur pertinence au fil du temps.

4.1 DROITS DE L'HOMME

Dans la continuité des analyses conduites en 2014 et 2016, et comme acté en 2019 par le Comité, une actualisation de la cartographie des risques droits de l'homme a été réalisée en 2020 par le biais d'une enquête. Elle s'est appuyée sur une méthodologie développée par la direction des risques, combinant les résultats d'études effectuées au niveau Groupe avec des contributions issues des entités opérationnelles. À la différence des précédents exercices, l'enquête 2020 a couvert l'ensemble du périmètre de Veolia. Un peu plus de 520 collaborateurs y ont contribué. Ces derniers ont été sélectionnés de manière à favoriser une bonne représentativité du panel à l'égard de l'enjeu des droits de l'homme : achats, ressources humaines, santé-sécurité, développement commercial, gestion des risques, développement durable, conformité et membres de comité de direction.

Il ressort de l'étude que les trois risques « droits de l'homme » les plus importants pour Veolia sont :

- atteintes à l'environnement et aux ressources naturelles ;
- discriminations ;
- santé-sécurité.

Ce constat illustre l'interdépendance des thématiques défendues par la loi sur le devoir de vigilance.

Sur cette base, il a été décidé de présenter dans le tableau de synthèse ci-dessous les risques tels que l'enquête les a fait ressortir. Néanmoins, afin de préserver la lisibilité générale de ce chapitre, les enjeux liés à l'environnement et à la protection des salariés au travail sont traités dans les deux sections dédiées pages 10 et 11.

| CATÉGORIE DE RISQUE | EXEMPLE(S) | CAUSE(S) POSSIBLE(S) | CONSÉQUENCE(S) POSSIBLE(S) |
|--|---|--|--|
| Atteintes à l'environnement et aux ressources naturelles | | Se reporter à la section 4.3 | |
| Discrimination | <ul style="list-style-type: none"> • Discriminations à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués • Handicap • Origines, religions, nationalités • Égalité professionnelle : taux d'emploi des femmes, taux de féminisation de l'encadrement, taux de féminisation des cadres dirigeants, taux de féminisation des conseils d'administration des sociétés du Groupe dont celui de Veolia | <ul style="list-style-type: none"> • Manque d'implication des dirigeants • Absence d'un cadre et de procédures ressources humaines pour traiter ces sujets | <ul style="list-style-type: none"> • Carrière professionnelle entravée ou bloquée • Ostracisme |
| Santé-sécurité | | Se reporter à la section 4.2 | |
| Liberté d'association et droit à la négociation collective | Impossibilité pour les travailleurs de s'organiser pour être représentés | <ul style="list-style-type: none"> • Législation locale interdisant les syndicats • Refus de la direction de dialoguer avec les travailleurs | Détérioration du climat social de l'entreprise |
| Modes de vie des communautés locales | Communauté autochtone affectée par la présence d'activités de Veolia | Absence d'inclusion des communautés locales dans les projets | <ul style="list-style-type: none"> • Déplacement de communautés • Impact sur les activités productives des communautés |
| Travail forcé | Travailleurs immigrés pouvant être abusés du fait de leur condition de migrants | Contexte culturel et législatif défavorable | Droits des travailleurs fragilisés concernant des sujets tels que la paie, les congés payés, la liberté quant à la rupture du contrat de travail |
| Travail des enfants | Enfants travaillant au tri illégal de déchets dans des décharges gérées par Veolia | <ul style="list-style-type: none"> • Site non sécurisé • Existence d'un secteur informel important • Pauvreté des populations locales | <ul style="list-style-type: none"> • Impact négatif sur le niveau de scolarisation • Blessure • Décès |

NB : les risques relatifs aux fournisseurs et sous-traitants sont traités dans la section 4.4.

Le risque de décalage culturel est à garder à l'esprit afin d'assurer l'effectivité de la politique des droits humains de Veolia.

Les initiatives du Groupe en faveur de la promotion de ces enjeux en interne pourraient être en effet mal perçues, voire contre-productives, selon les pays où Veolia opère.

4.2 SANTÉ-SÉCURITÉ

| CATÉGORIE DE RISQUE | EXEMPLE(S) | CAUSE(S) POSSIBLE(S) | CONSÉQUENCE(S) POSSIBLE(S) |
|---|---|---|---|
| Circulation au travail | <ul style="list-style-type: none"> • Circulations sur la voie publique • Co-activité entre les engins sur un site | <ul style="list-style-type: none"> • Standard de circulation de véhicules pas suffisamment connu et mis en œuvre • Accidents causés par des tiers | <ul style="list-style-type: none"> • Blessure • Décès |
| Travaux en espaces confinés | <ul style="list-style-type: none"> • Interventions en égouts • Intervention de travaux dans un réservoir | | |
| Manipulation de marchandises ou d'agents chimiques dangereux | <ul style="list-style-type: none"> • Manipulation de produits chimiques dans les laboratoires • Dépotage des produits chimiques | | |
| Travaux par points chauds | <ul style="list-style-type: none"> • Utilisation de chalumeau oxyacétylénique • Utilisation de petit matériel (meuleuse...) | Non-respect du standard sécurité | <ul style="list-style-type: none"> • Blessure • Décès |
| Travaux en fouilles et en tranchées | <ul style="list-style-type: none"> • Éboulement de terre (instabilité du terrain) • Éboulement excavation ouverte sur un côté | | |
| Haute pression – Décapage à l'eau | <ul style="list-style-type: none"> • Coupure et/ou perforation par jet d'eau • Traumatisme physique « coup de fouet », coups reçus d'une tête de lance souple devenue incontrôlable | | |
| Utilisation de l'électricité | <ul style="list-style-type: none"> • Choc électrique • Brûlure par arc électrique | <ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des normes et règles de l'art • Non-respect du standard sécurité | <ul style="list-style-type: none"> • Blessure • Décès |
| Opérations de levage | <ul style="list-style-type: none"> • Dangers liés aux charges (problèmes relatifs à l'élingage...) • Contact ou collision d'une grue ou de sa charge avec des personnes ou des installations. | | |
| Travaux en hauteur | <ul style="list-style-type: none"> • Travaux sur le toit terrasse d'un bâtiment • Utilisation des échelles | Non-respect du standard sécurité | <ul style="list-style-type: none"> • Blessure • Décès |
| Mise en sécurité des installations | <ul style="list-style-type: none"> • Consignation incomplète des énergies (électrique, mécanique, hydraulique, pneumatique...) • Éléments pouvant se déplacer par retour de force | | |

4.3 ATTEINTES GRAVES À L'ENVIRONNEMENT

Les éléments qui figurent dans le tableau ci-dessous sont basés sur les résultats de la campagne annuelle 2020 du Système de management environnemental de Veolia (SME) (cf. section 6.3). Le SME permet d'identifier les risques liés à des conditions de

fonctionnement dégradées ou des situations d'accident susceptibles de conduire à des atteintes graves à l'environnement sur les installations exploitées par le Groupe.

| CATÉGORIE DE RISQUE | EXEMPLE(S) | CAUSE(S) POSSIBLE(S) | CONSÉQUENCE(S) POSSIBLE(S) |
|--|--|---|--|
| Rejets et émissions dans les milieux | Dépassement de seuils réglementaires pour les rejets d'eaux usées traitées par une station d'épuration | Défaillance technique du système de monitoring de la qualité des eaux usées à traiter | <ul style="list-style-type: none"> • Pollution de la rivière • Impact potentiel sur des activités humaines dans la zone concernée |
| Qualité et conformité | | | |
| Incendie/Explosion sur un site Veolia | Fuite dans un local de stockage de produits chimiques | Défaillance du système de détection de fumée | <ul style="list-style-type: none"> • Explosion • Arrêt de l'exploitation |
| Santé et environnement | Dépassement de seuils de bactéries légionelles dans les réseaux d'eau chaude sanitaire et/ou des installations de climatisation et/ou dans des tours aéroréfrigérantes | Défaillance du système de détection et de suivi | <ul style="list-style-type: none"> • Arrêt de l'exploitation • Impact potentiel sur la santé des personnes exposées à ces micro-organismes |

Ce plan de vigilance ne traite pas de la lutte contre le changement climatique, qui ne relève pas du champ d'application de la loi sur le devoir de vigilance dont l'objectif premier est de veiller à protéger les travailleurs et les populations dans le cadre de chaînes d'approvisionnement globalisées. L'enjeu du dérèglement climatique n'en constitue pas moins, au-delà du seul respect des textes, un sujet d'importance majeure qui relève d'une responsabilité collective

concernant la totalité des acteurs. À cet égard, l'engagement de Veolia ainsi que ses actions pour la lutte contre le changement climatique sont décrits en détail dans notre document d'enregistrement universel 2020⁽¹⁾, et notamment dans la déclaration de performance extra-financière (cf. section 4.2.3 Lutter contre le dérèglement climatique).

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

4.4 FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS DE RANG 1

| CATÉGORIE DE RISQUE | EXEMPLES(S) | CAUSE(S) POSSIBLE(S) | CONSÉQUENCE(S) POSSIBLE(S) |
|---|--|---|--|
| Mauvaises conditions de travail | <ul style="list-style-type: none"> Inadéquation de la formation du personnel en matière de santé-sécurité Pas de mise à disposition d'équipement personnel de sécurité aux salariés Équipement de production pouvant affecter la santé-sécurité du personnel (bruit, odeur, vibrations, procédés utilisant des substances toxiques) | <ul style="list-style-type: none"> Non-respect des normes de santé-sécurité en vigueur Non-respect des dispositions et dispositifs prévus dans le plan de prévention et conjointement approuvés | Mise en danger de l'intégrité physique des travailleurs des fournisseurs et sous-traitants |
| Non-respect de la liberté d'association et de la possibilité de négociations collectives | Absence de dialogue entre la direction de l'entreprise et les représentants du personnel | <ul style="list-style-type: none"> Syndicats non reconnus par la loi Environnement social oppressif à l'égard des droits des travailleurs | <ul style="list-style-type: none"> Dégradation du climat social chez les fournisseurs et sous-traitants de Veolia Potentielles violations des droits des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement de Veolia |
| Atteintes à l'environnement au sein de la chaîne d'approvisionnement | Rejets nocifs par des sites de fabrication de fournisseurs | Faiblesse de la législation environnementale en vigueur | <ul style="list-style-type: none"> Impact sur l'environnement Détérioration de la santé des travailleurs des fournisseurs et sous-traitants Santé des populations avoisinantes affectée |
| Travail forcé | Travailleurs immigrés pouvant être abusés du fait de leur condition de migrants | Contexte culturel et législatif défavorable | Droits des travailleurs fragilisés : paie, congés payés, liberté quant à la rupture du contrat de travail |
| Travail des enfants | Enfants employés par un fournisseur ou sous-traitant | <ul style="list-style-type: none"> Défaillance de mise en œuvre de la législation locale relative à la prévention du travail des enfants Économie informelle importante | <ul style="list-style-type: none"> Impact négatif sur le niveau de scolarisation Blessure Décès |

ÉVALUATION

Cette section présente la manière dont Veolia répond à l'exigence d'évaluation telle qu'édictée par la loi sur le devoir de vigilance. Cette revue s'appuie notamment sur l'activité des directions fonctionnelles et de l'audit interne. Le résultat de ces analyses est détaillé dans la partie 6 – Actions.

5.1 MOBILISATION DES LIGNES DE MAÎTRISE

Le dispositif de suivi déployé par le Groupe repose sur la mise en œuvre du modèle dit des « trois lignes de maîtrise⁽¹⁾ ». Le rôle des directions fonctionnelles agissant au titre du deuxième niveau vise à s'assurer que les procédures de contrôle sont bien mises en œuvre par le niveau opérationnel (premier niveau). L'audit interne⁽²⁾ intervient pour sa part comme troisième niveau et

constitue une fonction dont la finalité s'avère être précisément l'évaluation de la performance organisationnelle. Elle dispose ainsi des outils et des approches méthodologiques adaptés afin de juger de façon plus large de l'effectivité et de l'efficacité des dispositifs en place eu égard aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance.

5.2 DIALOGUE AVEC LES FILIALES

Le suivi des actions engagées au niveau opérationnel est assuré de deux manières : lors des séances du Comité auxquelles des représentants des activités participent de façon systématique, ainsi que par le biais de points réguliers entre le responsable des droits de l'homme et vigilance groupe et ses correspondants dans les *business units* (BU).

Ces échanges contribuent à un pilotage plus pertinent du Plan en ce qu'ils favorisent la prise en compte de la perspective des filiales. Cette approche permet ainsi d'éviter les écarts de perception entre les directions fonctionnelles et les entités opérationnelles.

5.3 FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS DE RANG 1

Veolia s'attache à établir des relations de long terme avec ses fournisseurs et sous-traitants de rang 1⁽³⁾. Cet engagement est nécessaire et essentiel compte tenu de la complexité des processus de production mis en œuvre par le Groupe.

La direction des achats groupe applique une approche basée sur les risques. Cette dernière conduit à cibler en priorité les fournisseurs stratégiques qui sont clés pour assurer la continuité des opérations de Veolia, avec une dépense récurrente et présents en BU ou au niveau du Groupe.

Ces fournisseurs stratégiques ainsi que les non stratégiques gérés par les directions des achats font l'objet d'une évaluation via une plateforme dédiée qui analyse la performance des entreprises en matière de responsabilité sociale et sociétale. À l'issue

de ce processus, ces sociétés se voient attribuer un score qui détermine la mise en œuvre éventuelle d'actions de la part de Veolia sur la base des catégories suivantes :

- A : note d'évaluation conforme aux attentes de Veolia ; le fournisseur en question fait l'objet d'un suivi standard ;
- B : réévaluation obligatoire tous les trois ans ;
- C : réévaluation obligatoire chaque année.

Les actions consécutives à l'évaluation initiale sont présentées à la section 6.5.

(1) Le modèle des trois lignes de défense peut être décrit de la façon suivante :

En matière de maîtrise des risques, le contrôle de gestion constitue le premier niveau de défense, les diverses fonctions de contrôle des risques et de conformité, le deuxième, et la fonction d'assurance indépendante, le troisième. Chacune de ces trois « lignes » joue un rôle distinct dans le cadre plus large de la gouvernance de l'organisation (The Institute of Internal Auditors, Position Paper, January 2013).

(2) L'audit interne est une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses conseils pour les améliorer. Il aide cette organisation à atteindre ses objectifs en évaluant, par une approche systématique et méthodique, ses processus de management des risques, de contrôle et de gouvernance, et en faisant des propositions pour renforcer leur efficacité (source : ifaci).

(3) Fournisseurs et sous-traitants avec lesquels le Groupe entretient une relation directe.

ACTIONS

6.1 ACTIVITÉ DU COMITÉ DES DROITS DE L'HOMME ET DE VIGILANCE

Le Comité, organe central de gouvernance du Groupe en matière de devoir de vigilance, a pris une part active à la mise en œuvre de la loi. Réuni à trois reprises au cours de 2020, il s'est consacré notamment :

- au suivi des plans d'action présentés par les responsables conformité des entités opérationnelles à l'occasion des réunions du Comité. Ceci a permis d'échanger sur les bonnes pratiques, de faire remonter d'éventuelles difficultés, et également de s'assurer du bon alignement entre le siège et le niveau opérationnel en termes de politique et d'actions ;
- à une activité de veille : si la législation française relative au devoir de vigilance constitue une référence en la matière, elle s'inscrit dans un mouvement législatif plus global. Ainsi,

d'autres pays où le Groupe est implanté ont adopté des textes similaires (cf. section 6.2.2). Par ailleurs, Veolia suit avec attention les travaux actuellement menés par les institutions de l'Union européenne en vue d'instaurer un devoir de vigilance à l'échelle des Vingt-Sept.

- à la prescription d'actions :
 - le développement d'un référentiel destiné aux entités opérationnelles et précisant les attentes du Groupe en matière de mise en œuvre du devoir de vigilance (cf. section 6.8),
 - la réalisation d'une enquête à l'échelle du Groupe et visant à actualiser le volet « droits de l'homme » de la cartographie des risques (cf. section 4.1).

6.2 DROITS HUMAINS AU TRAVAIL

6.2.1 Enjeux prioritaires

Veolia adhère depuis juin 2003 au Pacte mondial des Nations unies (Global Compact), par lequel il s'est engagé à soutenir et à promouvoir les dix principes portant sur les droits de l'homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Les principes d'action de Veolia s'inscrivent par ailleurs dans le cadre des textes de référence internationaux, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes additionnels, les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

Le respect de ces droits fondamentaux s'inscrit naturellement dans la politique des droits de l'homme définie par le Groupe. La formalisation de cette dernière en 2016 a conduit à la création du Comité qui est en charge de piloter le dispositif droits de l'homme au sein de Veolia. Par ailleurs, le Groupe s'engage depuis des années pour le respect des droits de l'homme de ses salariés, de ceux de ses sous-traitants et fournisseurs mais aussi des communautés situées dans les territoires où il intervient. Cet attachement aux droits de l'homme se retrouve formulé dans ses engagements pour un développement durable ainsi que dans les valeurs fondamentales et principes édictés dans son Guide Éthique.

La politique droits de l'homme de Veolia se déploie autour de huit enjeux prioritaires :

- trois enjeux liés aux droits des populations concernées par ses activités :
 - le droit à un environnement sain et à la protection des ressources,
 - le droit à l'eau et à l'assainissement,
 - les droits et le respect des modes de vie des communautés locales ;

- cinq enjeux liés aux droits fondamentaux au travail :

- l'élimination du travail forcé,
- l'abolition du travail des enfants,
- l'élimination des discriminations,
- la promotion de la liberté d'association et de négociation collective,
- le droit à un environnement de travail sain et sécurisé.

La direction des ressources humaines et la direction de la conformité sont engagées avec les autres directions fonctionnelles du Groupe et l'ensemble des entités opérationnelles à faire respecter ces droits.

6.2.2 Mise en œuvre

DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX

En juin 2019, Veolia a organisé avec le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) et l'association Entreprises pour les droits de l'homme (EDH) une matinée d'échanges autour du thème « Droits de l'homme et objectifs de développement durable : implication des dirigeants, responsabilité des entreprises et opportunités ».

Veolia étant résolument engagé sur ces questions, le Président-Directeur général M. Antoine Frérot, co-signataire du « *CEO Guide to Human Rights* » (*Guide des droits de l'homme à destination des PDG*) du WBCSD, a profité de cette réunion pour inviter ses pairs à se mobiliser sur ces enjeux.

Veolia fait partie des membres fondateurs de Business for Inclusive Growth (B4IG), une initiative coordonnée par l'OCDE au service de la croissance inclusive et lancée en août 2019 à l'occasion du G7 organisé en France.

Une coalition de 34 grandes entreprises internationales s'est ainsi engagée à mettre en place des actions concrètes pour faire progresser les droits de l'homme tout au long de leurs chaînes de valeur, à construire des environnements de travail inclusifs et à renforcer l'inclusion au sein de leurs écosystèmes internes et externes. Cette initiative vient prolonger et compléter les efforts déployés par les pays du G7 pour promouvoir l'égalité des chances, remédier aux disparités régionales et lutter contre la discrimination fondée sur le genre.

Les membres de B4IG couvrent un large éventail de secteurs. Ils emploient plus de 3,5 millions de personnes dans le monde et ont à eux tous réalisé un chiffre d'affaires annuel cumulé de plus de 1 000 milliards de dollars. La coalition B4IG est la première initiative de ce type menée par des entreprises.

Veolia adhère par ailleurs à l'association EDH qui regroupe 20 grands groupes français. Cette structure concentre ses efforts sur la mise en œuvre opérationnelle des droits humains et, par extension, du devoir de vigilance. La vocation d'EDH est de servir de forum au sein duquel les membres peuvent échanger sur les problématiques auxquelles ils sont confrontés, ainsi que sur les bonnes pratiques susceptibles de les aider à les surmonter. Dans le cadre de sa participation à EDH, Veolia a contribué à une étude relative à l'application de la loi sur le devoir de vigilance⁽¹⁾ publiée en 2020. À cette occasion, le Groupe a apporté son éclairage sur l'enjeu de la gouvernance, sujet d'importance pour assurer une mise en œuvre effective de cette législation.

LUTTE CONTRE L'ESCLAVAGE MODERNE

L'Australie et le Royaume-Uni ont adopté des lois visant à lutter contre l'esclavage moderne (Modern Slavery Acts, MSA) au cours des dernières années. L'esclavage moderne consiste en des pratiques d'exploitation par le travail portant atteinte à la dignité et aux droits fondamentaux des personnes : traite des êtres humains, servitude, servitude pour dettes, travail des enfants, travail forcé, etc.

Les entités de Veolia dans ces deux pays sont concernées par ces réglementations étant donné leur taille. Il a également été décidé d'appliquer aux activités situées en Nouvelle-Zélande les règles du MSA australien. Afin de satisfaire aux exigences de la législation en vigueur, les filiales locales de Veolia ont déployé des dispositifs spécifiques comprenant :

- un comité de pilotage impliquant les parties prenantes internes telles que les ressources humaines, la conformité, la santé-sécurité, le juridique, l'audit, le développement durable, les achats, etc.
Ce comité est chargé de définir la stratégie de l'entreprise en matière d'esclavage moderne et de convenir de plans d'action ;
- une politique qui énonce l'engagement de Veolia dans la lutte contre l'esclavage moderne et qui explique les principes généraux que le Groupe compte suivre en la matière ;
- une évaluation pour mieux comprendre les risques auxquels les entités opérationnelles sont exposées ;
- des procédures dédiées expliquant comment gérer la problématique de l'esclavage moderne d'un point de vue opérationnel ;
- un programme de formation (existant au Royaume-Uni et en cours de développement dans la zone Australie/Nouvelle-Zélande) afin de sensibiliser le personnel aux enjeux liés à l'esclavage moderne ;
- une déclaration publique disponible sur les sites Internet externes des filiales concernées, conformément aux exigences légales locales.

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

COHÉSION ET DIALOGUE SOCIAL

Pour favoriser la qualité et le développement du dialogue social, Veolia s'assure de sa bonne mise en œuvre à tous les niveaux de l'organisation :

- au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, lieu de négociation pour de nombreux sujets ayant un impact sur le quotidien des salariés. Au sein de Veolia, 1 369 accords sociaux signés au niveau des exploitations viennent compléter les directives et accords Groupe ;
- au niveau du pays, qui regroupe les instances paritaires d'information et de dialogue traitant de l'ensemble des thèmes transverses nationaux ;
- au niveau du Groupe, au sein des bureaux et comités de Groupe France et Europe.

Le rôle des comités de groupe

Veolia a mis en place, par voie d'accord, un comité de Groupe France ainsi qu'un comité de Groupe Europe. Le comité de Groupe Europe représente plus des deux tiers des salariés de Veolia. Il est composé de 17 pays : Belgique, Bulgarie, République tchèque, Danemark, France, Allemagne, Hongrie, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Espagne, Royaume-Uni.

Les comités de Groupe sont des acteurs incontournables de la transformation au sein de Veolia. Ils reçoivent des informations sur l'activité, la situation financière et l'emploi. Ils doivent être

informés en cas de plan de restructuration, d'acquisition ou de cession. Ils sont également informés et consultés chaque année sous forme d'échange de vues sur les orientations stratégiques du Groupe et leurs conséquences sociales.

Les accords signés avec les organisations syndicales au niveau Groupe France ainsi que les accords sous forme d'engagements conjoints pris au sein du comité de Groupe Europe témoignent de la volonté de la direction de structurer un dialogue social de qualité avec les représentants des salariés et ainsi contribuer à l'action du Groupe en faveur de tous ses salariés.

Bilan des accords collectifs

En 2020, près de 1 400 nouveaux accords collectifs ont été signés au niveau des établissements, entreprises ou instances Groupe de chaque pays. L'ensemble de ces accords collectifs ont un impact sur la performance sociale et donc économique de l'entreprise.

38 pays ont été signataires de ces accords. Les cinq principaux pays sont la France, le Japon, l'Allemagne, la Pologne et le Brésil. À fin 2020, le nombre de représentants du personnel dans le monde s'élève à 7 533. Le nombre de grèves enregistré en 2020 est de 91 et représente 0,04 % du nombre total de jours travaillés.

Les accords de Groupe France et les engagements pris au sein du Comité de Groupe Europe

| DATE DE SIGNATURE | OBJET DES ACCORDS |
|-------------------|---|
| 2015 | Accord sur les orientations stratégiques du Groupe. Les représentants du bureau du comité de Groupe France, les représentants des organisations syndicales françaises et les membres du comité de Groupe Europe se réunissent une fois par an pour échanger sur la stratégie du Groupe et ses conséquences sociales en présence de cadres dirigeants en charge de la stratégie et des opérations. |
| 2017 | Renouvellement de l'accord portant sur le contrat de génération au niveau du Groupe en France. Il porte une attention particulière à l'intégration des jeunes et à l'emploi des seniors. Nouvel accord de Groupe France de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. |
| 2018 | Accord, sous la forme d'une lettre d'engagement avec le comité de Groupe Europe sur les évolutions des métiers et des compétences, notamment au regard des orientations stratégiques de l'entreprise, venant ainsi compléter les engagements communs de la direction du Groupe avec le Comité de Groupe Europe sur la prévention, santé et la sécurité. |
| 2020 | Avenant qui modifie le Perco en Plan d'épargne retraite collectif (Percol), permettant ainsi aux salariés du Groupe de bénéficier des avantages offerts par la loi Pacte. Accord sur la qualité et le développement du dialogue social au sein de Veolia en France. Cet accord de Groupe France se substitue à l'accord de 2010 sur la même thématique et prévoit notamment la mise en place d'un dispositif global d'accompagnement, de valorisation et de reconnaissance dans le cadre du parcours syndical. |

La formation des partenaires sociaux

Former les représentants des salariés à l'exercice de leurs fonctions est primordial pour assurer un dialogue social de qualité au regard des enjeux économiques et sociaux du Groupe. Former les représentants, c'est aussi reconnaître une partie prenante interne essentielle que sont les salariés du Groupe et leurs représentants. C'est pourquoi, depuis 2010, les membres du comité de Groupe Europe bénéficient d'une formation de haut niveau leur permettant d'aborder plus globalement la diversité des cultures syndicales ainsi que la pluralité des métiers de Veolia et ses enjeux. Dans le cadre de la mise en œuvre de la lettre d'engagement européenne signée le 30 mai 2018, les membres du comité Groupe Europe ont bénéficié en 2019 d'une formation intitulée « Comment faire vivre la lettre d'engagement européenne sur l'accompagnement des évolutions métiers et des compétences », pour leur permettre de partager les pratiques nationales existantes en la matière, de se préparer à diffuser et à porter la lettre d'engagement au sein des espaces de dialogue social de chaque pays et de concevoir par anticipation le travail de priorisation des engagements. Les représentants syndicaux centraux français peuvent également bénéficier d'une formation certifiante créée en partenariat avec Sciences-Po Paris et l'association Dialogues. Par ailleurs, dans le cadre des dispositions de l'accord de Groupe France de 2010 révisé en 2020, des séminaires syndicaux ont été mis en place par chaque organisation afin de pouvoir mieux se structurer et identifier les priorités au regard de la politique sociale du Groupe. Ces séminaires des organisations syndicales représentatives sont reconduits chaque année et font l'objet d'une séance de dialogue ouverte avec la direction des ressources humaines du Groupe. Ce nouvel accord sur la qualité et le développement du dialogue social signé 2020 prévoit également un dispositif global de gestion des carrières syndicales et d'accompagnement des représentants à l'issue de leurs mandats. Enfin, une convention portant sur la reconnaissance des compétences acquises par les représentants des salariés a été signée entre l'entité Recyclage et Valorisation des déchets, le Groupe et l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes. Veolia est ainsi la première entreprise à signer une telle convention. Cette dernière a fait l'objet d'une diffusion dans le cadre de l'accord de dialogue social.

L'adhésion au *Global Deal*

En cohérence avec ses engagements pour un développement durable, notamment concernant la garantie des diversités ainsi que des droits humains et sociaux fondamentaux, Veolia a adhéré à la démarche du *Global Deal*.

Le *Global Deal* est une plateforme initiée par le gouvernement suédois, relayée par le ministère du Travail français et développée avec l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'OCDE, partenaires fondateurs de cette initiative. Il vise à faire face aux enjeux de globalisation de l'économie et du marché du travail en renforçant par le dialogue social une approche équilibrée et responsable. Le *Global Deal* rassemble différentes parties prenantes : gouvernements, entreprises, organisations syndicales et autres organismes à tous niveaux (national, local ou global). L'adhésion porte sur trois axes clés : un engagement volontaire, un partage des connaissances dans la construction d'un dialogue social ouvert et responsable ainsi qu'un partage de bonnes pratiques entre les parties prenantes du *Global Deal*. Les

engagements et initiatives de Veolia ainsi que son suivi et son évaluation des démarches de dialogue social ont été mentionnés dans le « *Global Deal Flagship reports* » publié conjointement par l'OCDE et l'OIT. Cette publication explique en quoi le dialogue social est une réponse aux défis actuels du marché du travail et de la globalisation de l'économie. Veolia participe activement aux groupes de travail du *Global Deal* France, notamment sur l'avenir du travail et l'évolution des compétences. L'expérience de dialogue social international de Veolia centré sur les compétences a été présentée dans le cadre de la publication « *Les membres du Global Deal s'engagent pour le G7 social* ».

DIVERSITÉ ET DISCRIMINATION

Diversité et discrimination sont intrinsèquement liées, la promotion de la diversité constituant un moyen de lutter contre les discriminations.

La politique diversité

Le Groupe s'engage à garantir le respect des diversités et des droits humains et sociaux fondamentaux au sein de l'entreprise. La diversité est un enjeu de performance, de crédibilité et d'équité pour le Groupe. Pour la favoriser, Veolia déploie depuis plusieurs années une politique qui repose sur les valeurs de respect et de solidarité entre tous les collaborateurs. Dans la lettre d'engagements Diversité et Inclusion 2020-2023, signée en 2020 par le directeur général des ressources humaines du Groupe, Veolia réaffirme sa volonté de constituer une entreprise toujours plus diverse et inclusive, garante du respect, de l'équité et de la promotion sociale individuelle.

Cette lettre rappelle trois priorités du Groupe :

- garantir des processus RH équitables et non discriminants, de l'intégration à la fin de carrière pour toutes les catégories de personnel ;
- garantir un accès non-discriminant à l'emploi chez Veolia (âge/origine/handicap/sexe/orientation sexuelle, religion...);
- garantir le développement du dialogue social et de la libre expression des salariés.

Elle précise par ailleurs que le Groupe s'attache notamment :

- à poursuivre la mise en œuvre de plans d'actions en faveur de la mixité et de l'égalité hommes/femmes (développement des réseaux locaux WEDO/égalité salariale et de carrière entre les hommes et les femmes);
- à développer et/ou élaborer des programmes d'inclusion pour les personnes en situation de handicap ;
- à développer et/ou élaborer des programmes d'inclusion pour les personnes LGBTI en cohérence avec le soutien apporté par Veolia aux recommandations en la matière éditées par l'ONU à l'attention des entreprises ;
- à développer et/ou élaborer des plans d'actions en faveur de l'inclusion et de la promotion sociale.

La démarche diversité

La politique diversité est portée par un réseau mondial de référents dont les missions sont notamment de :

- mettre en œuvre les engagements ;

- établir les diagnostics et les plans d'action adaptés aux contextes ;
- mesurer les résultats ;
- valoriser les actions innovantes et porteuses des valeurs de Veolia.

Afin de mesurer l'impact des actions liées à la diversité, Veolia suit plusieurs indicateurs :

- **égalité professionnelle** : taux d'emploi des femmes, taux de féminisation de l'encadrement, taux de féminisation des cadres dirigeants, taux de féminisation des conseils d'administration des sociétés du Groupe ;
- **handicap** : taux d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- **seniors** : taux d'emploi des + de 55 ans ;
- **jeunes** : taux d'emploi des – de 30 ans.

L'égalité professionnelle femmes-hommes

Pour attirer les talents et donner leur place aux femmes, à tous les niveaux et sur l'ensemble de ses activités, et ce en adéquation avec les ambitions de sa raison d'être ⁽¹⁾, le Groupe a prévu un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de :

- développer la mixité des emplois dans les exploitations ;
- développer la féminisation des instances dirigeantes du Groupe et du management ;
- favoriser la mixité dans les instances représentatives.

Pour favoriser la mixité et l'égalité professionnelle, Veolia s'est fixé des objectifs chiffrés :

- 40 % de femmes au conseil d'administration de Veolia Environnement ;
- 30 % de femmes cadres en 2020 ;
- 50 % de femmes parmi les nominations au sein du Groupe Président entre 2020 et 2023.

Le comité de Groupe Europe a constitué un groupe de travail avec des représentants de différents pays européens pour identifier des thèmes et priorités d'actions en matière de diversité ayant vocation à être partagées au sein des Espaces de Dialogue social Pays. Ces priorités d'actions portent sur la diversité et viennent compléter les 10 priorités d'actions contenues dans la lettre d'engagements européenne sur l'accompagnement des évolutions métiers et compétences signée en mai 2018. L'égalité de traitement et le handicap sont parmi les priorités d'action identifiées dans ce cadre.

Le soutien aux normes de conduite LGBTI des Nations unies pour les entreprises

En cohérence avec ses engagements RSE, sa politique droits de l'homme et son adhésion au Global Compact, Veolia a accordé son soutien aux normes de conduite des Nations unies à l'intention des entreprises en vue de la lutte contre les discriminations à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués. Ces normes, au nombre de cinq, ont été élaborées par le Bureau du haut-commissaire aux droits de l'homme des Nations unies.

Le déploiement des engagements diversité

Les actions, afin de favoriser la diversité dans le Groupe, sont nombreuses et valorisées notamment à travers la démarche des initiatives sociales. En 2019, 51 pays ont participé à la collecte des initiatives ressources humaines qui a permis de rassembler près de 310 projets. Une dizaine a été présentée dans la catégorie responsabilité sociale, diversités et cohésion ; 13 d'entre eux sont mis à l'honneur dans le recueil « Initiatives ressources humaines 2019 ⁽²⁾ ». Le prix dans cette catégorie a été remis à la Colombie pour une initiative visant à concilier l'intégration de personnes vulnérables et la préservation de l'environnement.

Des partenariats dans la durée

Le Groupe est partenaire et membre de plusieurs organismes promoteurs de la diversité et de l'égalité des chances, notamment du Pacte mondial des Nations unies. Veolia a signé, en juin 2016, un partenariat avec l'association Elles bougent, qui organise pour les lycéennes et les étudiantes des rencontres sur le terrain avec des Mairaines, ingénieures ou techniciennes en poste. Leurs témoignages sur leurs parcours professionnels démontrent aux jeunes filles que les métiers techniques leur sont ouverts. Ce partenariat s'inscrit dans le prolongement des actions déployées par le département Relations écoles et universités du Groupe.

Dans le cadre de ce partenariat, Veolia a participé à l'opération « Girls on the Move » lancée dans 22 pays la semaine du 8 mars 2020. Plus de 47 événements ont été organisés par les différentes entités de Veolia sur les cinq continents (visites de sites, interventions en milieu scolaire, etc.) avec l'objectif de démontrer aux jeunes filles que les métiers de Veolia sont aussi faits pour elles. Ces actions ont été menées auprès de plus de 2 300 jeunes filles avec le concours de près de 100 intervenantes de Veolia partout dans le monde. Il s'agit d'une participation record pour Veolia qui a vu augmenter le nombre des participantes par rapport à 2019, et ce malgré la crise sanitaire. Veolia compte aujourd'hui près de 160 Mairaines en France.

La mixité au sein du Groupe

Le Groupe Veolia compte à fin 2020 :

- 21,4 % de femmes ;
- 28,2 % de femmes cadres ;
- 21 % de femmes cadres dirigeantes ;
- 45 % de femmes ⁽³⁾ au conseil d'administration de Veolia Environnement.

De nombreuses initiatives en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont déployées, dans les différents pays où le Groupe est implanté :

- le réseau WEDO : réseau interne de Veolia, WEDO, dédié à la mixité et lancé en 2016, regroupe des femmes et des hommes de Veolia qui souhaitent promouvoir la mixité au sein du Groupe. Ce réseau, sponsorisé par deux membres du comité exécutif, compte à fin 2020 près de 3 000 collaborateurs issus de 48 pays. Il compte aujourd'hui une vingtaine de réseaux locaux dans les cinq continents, chargés de la réflexion et la mise en œuvre de plans d'actions locaux. Un premier séminaire

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

(3) Hors administrateurs représentant les salariés en application des articles L.225-27 et L.22-10-7 du Code de commerce.

rassemblant une dizaine de ces réseaux a été organisé en décembre 2019 à Bruxelles pour partager des initiatives existantes et réfléchir collectivement à celles à mettre en place ; six réunions (How do WEDO) ont été organisées en 2020 pour assurer la continuité de partage de bonnes pratiques et de réflexions sur le sujet de la mixité.

- un programme de développement intitulé « Women in Leadership » (WIL). Initié par Veolia en Amérique du Nord, il a progressivement été déployé dans d'autres zones géographiques : en Europe (France, Royaume-Uni, Irlande, Allemagne, Espagne, Belgique), en Afrique (Maroc), en Amérique latine et au Moyen-Orient. Ce programme de coaching sur neuf mois, qui vise à créer des opportunités d'évolution pour les femmes managers dans l'organisation, a accueilli 84 femmes de 23 pays en 2020. Le succès de WIL est mesuré par son taux de satisfaction élevé. En 2020, le programme a obtenu un taux de satisfaction de 87% de la part des participants et de 86% de leurs managers. Ces résultats sont encore complétés par un NPS (*Net Promoter Score*) de 74/100, ce qui signifie que la majorité des participantes recommandent la formation à d'autres femmes du Groupe ;
- dans la droite ligne de l'engagement pour lutter contre le sexisme en entreprise signé en France en 2016 par Jean-Marie Lambert, directeur général des ressources humaines du Groupe, un module en ligne de sensibilisation de lutte contre le sexisme ordinaire au travail a été lancé en septembre 2020 auprès d'un groupe pilote de 1 000 personnes en France. 80% des salariés ont commencé le parcours et 65% l'ont terminé. Par ailleurs, plus de 90% des utilisateurs recommandent ce parcours, ce qui fait de ce module un outil efficace pour mieux comprendre et gérer les situations de sexisme au travail. Ce module vient en complément des actions de sensibilisation déjà réalisées dans plusieurs entités de Veolia.

Veolia a participé en 2019 à une enquête menée en France sous l'égide du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) et qui portait sur la prise en compte de la parentalité dans la vie au travail. Elle a été déployée en ligne auprès des salariés, en France. Cette enquête a permis de tirer des enseignements pour enrichir les plans d'action existants ou encore initier de nouveaux dispositifs en faveur d'un meilleur équilibre des temps entre vie privée et professionnelle. Plus de 7 500 collaborateurs en France ont participé à cette enquête.

Concernant l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que les entreprises de plus de 50 salariés en France sont tenues de publier, les résultats des entités de Veolia en France publiés en mars 2020 s'établissent très majoritairement au-dessus de 75 points sur 100 (minimum légal) pour un index global à 88 points sur 100. Ce résultat est le fruit des efforts de Veolia depuis de nombreuses années pour créer les conditions d'attractivité et d'évolution qui permettent aux femmes de progresser au même niveau de rémunération et de carrière que les hommes.

L'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap

Le pourcentage de salariés de Veolia dans le monde en situation de handicap est de 2,5%⁽¹⁾ à la fin de 2020, soit 3 489 salariés. Pour cette même année, en France, ce taux est de 3,8%⁽²⁾ et

7,7 millions d'euros ont été consacrés au secteur adapté et protégé. Veolia veut changer le regard, faire évoluer les représentations liées au handicap et accompagner l'intégration des personnes en situation de handicap. Les axes du Groupe pour agir sont :

- sensibiliser les salariés du Groupe au handicap ;
- renforcer le maintien des personnes en situation de handicap dans leur poste de travail en les accompagnant pour faire reconnaître leur handicap ;
- accompagner l'adaptation ergonomique des postes de travail ;
- encourager le recrutement et soutenir les employeurs du secteur adapté et protégé (Établissement et service d'aide par le travail – Esat en France).

Veolia a signé, le 18 novembre 2019, le « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique », une charte d'engagements opérationnels déjà ratifiée par une soixantaine d'entreprises en France pour :

- mieux accueillir les élèves et les étudiants handicapés (stages, alternance) ;
- lutter contre les stéréotypes et les discriminations ; développer l'accessibilité numérique des postes de travail ;
- soutenir les Entreprises adaptées ainsi que les Esat ;
- intégrer des critères sociaux relatifs au handicap dans les appels d'offres.

Veolia est depuis longtemps un acteur attentif à la problématique du handicap et a mis en œuvre des plans d'action dans les différents pays où le Groupe est présent. Plusieurs entités du Groupe ont déployé des campagnes de sensibilisation visant à mieux prendre en compte les personnes en situation de handicap, en adéquation avec le cadre légal propre à chaque pays.

Veolia Espagne poursuit sa collaboration avec l'association Envera pour le lancement d'une campagne intitulée « Afloramiento de la Discapacidad » qui vise à aider les salariés handicapés dans leur intégration et leur insertion professionnelle.

En Ukraine, en conformité avec la législation ukrainienne, Veolia emploie 4% de personnes handicapées qui bénéficient de jours de congé supplémentaires et occupent des emplois à temps partiel ou aux conditions de travail aménagées.

En Suède, Veolia collabore avec l'organisation suédoise Samhall qui favorise l'employabilité des personnes ayant une déficience fonctionnelle entraînant une réduction de leur capacité de travail. Ces collaborateurs travaillent en fonction de leurs possibilités individuelles.

En France, dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH) les Missions Handicap des entités établies au siège administratif d'Aubervilliers ont organisé auprès des salariés du siège une sensibilisation centrée sur les innovations au service du handicap sous la forme d'un challenge en ligne « Handiscover » (découverte de 12 innovations révolutionnant le quotidien des personnes en situation de handicap aux 4 coins du monde).

(1) Nombre de salariés déclarés handicapés par rapport à l'effectif inscrit au 31/12/2020 dans les pays qui déclarent des salariés en situation de handicap.

(2) Nombre de salariés déclarés handicapés par rapport à l'effectif inscrit au 31/12/2020 en France.

L'interculturalité et la diversité religieuse

Veolia s'engage à intégrer et à respecter les différences culturelles (origines, langues, nationalités, etc.) dans son organisation et son fonctionnement. Veolia en Australie a développé deux programmes de formation, proposés à tous les salariés afin de renforcer les relations et le respect entre la communauté au sens large et les peuples aborigènes et insulaires du détroit de Torrès. Depuis 2015, 3 758 salariés ont participé à ce programme et Veolia s'est engagé à atteindre un taux d'emploi des Aborigènes et des insulaires du détroit de Torres de 3%.

En France, un cahier des bonnes pratiques managériales sur les questions à caractère religieux a été déployé en 2017 afin d'accompagner au quotidien l'encadrement et les responsables

des ressources humaines susceptibles d'être confrontés à ce type de situations. En 2020, un guide « Recruter sans discriminer » a été conçu à destination des recruteurs et des managers de Veolia en France pour rappeler le cadre législatif et donner des éléments de réponses concrètes afin d'éviter tout risque de discrimination dans les recrutements. Ce guide sera disponible en version digitale au premier trimestre 2021 complété par la mise à disposition d'un module de formation en e-learning « Recruter sans discriminer ». À ce dispositif s'ajoute un abonnement d'un an à l'association À compétences égales, partenaire du guide digital et qui permet aux recruteurs de Veolia de bénéficier de bonnes pratiques issues d'autres entreprises, de conseils juridiques ou même de participer à des ateliers de réflexion sur cette thématique.

6.3 ACTIONS PORTANT SUR LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX GRAVES

Les activités de Veolia susceptibles d'impacter l'environnement s'exercent essentiellement dans les domaines de l'eau (eau potable, eau usée, eau industrielle), des déchets (traitement et valorisation de toutes formes de déchets y compris les déchets dangereux), de l'énergie (centrales de cogénération, boucles locales d'énergie, services énergétiques aux bâtiments et à l'industrie). Les points à surveiller particulièrement sont, par exemple, les émissions dans l'air (chaufferies, usines d'incinération, CHP), la qualité des rejets aqueux dans les réseaux et en sortie de station d'épuration, l'impact des déchets et de leur traitement, les risques d'explosion ou d'incendie, la préservation des sols et de la biodiversité, etc.

Afin de renforcer la gestion de ses impacts environnementaux, le Groupe a mis en place un SME au niveau de chacune de ses BU et qui porte sur :

- la mesure et l'amélioration continue des principaux points touchant à la performance environnementale ;
- l'identification des principaux risques environnementaux liés à nos opérations et des mesures de prévention correspondantes.

Ce système est régulièrement audité, avec en particulier un focus qui a été fait en 2019 par la direction de l'audit interne de Veolia sur la gouvernance et le suivi des risques environnementaux, en liaison avec l'ensemble des directions concernées. La campagne 2020 du SME, menée en prenant en considération les conclusions de cet audit, a conduit à définir 215 plans d'action destinés à améliorer la performance environnementale des entités opérationnelles du Groupe.

Au niveau opérationnel, en raison de la potentielle gravité des risques pouvant survenir sur ses sites d'exploitation (centres de traitement des déchets, centres de stockage de déchets, usines d'incinération, chaufferies, usines de production d'eau potable, usines d'assainissement, etc.), le Groupe met en œuvre différents types d'actions en matière de contrôle et de maîtrise des risques :

- la prévention des incidents susceptibles d'entraîner des dommages aux biens, et par voie de conséquence aux personnes, ou à l'environnement par la mise en place de procédures visant, d'une part, la conformité des installations et la surveillance de

leur fonctionnement et, d'autre part, une meilleure maîtrise des risques ; la démarche de management environnemental est l'un des axes de cette approche, notamment au travers d'une démarche de certification externe validant cela (ISO 14001, référentiel sectoriel, etc.) ;

- la réalisation d'audits internes ou externes d'identification et de prévention des risques industriels (incendie, bris de machine, environnement, etc.). Ainsi, en 2020, les ingénieurs prévention des assureurs du Groupe ont effectué près de 50 inspections de sites malgré un contexte sanitaire difficile. Ces programmes annuels permettent d'assurer un suivi régulier dans le temps des installations les plus exposées.

Par ailleurs, un comité de prévention groupe, auquel participent plusieurs membres du comité de direction de Veolia, est en charge de superviser la politique de lutte contre le risque incendie avec pour objectif de renforcer les capacités de détection, de confinement et d'extinction automatiques des dépôts de feu survenant sur les sites d'exploitation. Cette ambition se traduit de différentes manières :

- la définition de normes techniques validées par les ingénieurs prévention des fournisseurs assurances du Groupe ;
- un plan pluriannuel d'investissement de plusieurs dizaines de millions d'euros.

Le suivi des plans d'action actés par le comité de prévention groupe est conjointement assuré par la direction du soutien aux métiers et de la performance ainsi que par la direction des risques, assurances et de la coordination du contrôle interne. Ces deux dernières lui rapportent à intervalles réguliers quant au niveau de déploiement du programme de lutte contre l'incendie.

En outre, le caractère décentralisé de Veolia permet aux entités opérationnelles de prendre des initiatives allant au-delà des standards fixés par le Groupe. Ainsi, le Royaume-Uni et l'Irlande sont certifiés ISO 22301, qui correspond à la norme de référence internationale en matière de continuité d'activité. Ces deux pays disposent ainsi d'un système de management intégré qui renforce leur capacité à réduire les impacts environnementaux lors d'incidents survenant sur leurs sites d'exploitation.

6.4 ACTIONS SANTÉ-SÉCURITÉ

6.4.1 La santé et la sécurité à l'épreuve de la crise sanitaire

Dans le cadre de la gestion de la crise du Covid-19 Veolia a dû adapter ses modes de travail et le fonctionnement des sites dans le monde. Les mesures de prévention sanitaire et d'organisation du travail ont ainsi été adaptées pour limiter au maximum les risques de contamination par le coronavirus et permettre le respect le plus strict des gestes barrières. Ce dispositif global et durable a permis d'assurer la protection de l'ensemble des collaborateurs.

Un plan de continuité d'activité a été mis en place pour chaque activité de Veolia identifiée comme vitale. La grande majorité des collaborateurs a continué à se rendre quotidiennement sur les sites et à travailler sur le terrain pour maintenir la continuité des services essentiels.

Ce plan de continuité d'activité a permis concrètement :

- de respecter les gestes barrière ;
- limiter le nombre de personnes en réunion ;
- indiquer les flux de circulation ;
- de placer en télétravail une partie des salariés ;
- d'organiser le remplacement des salariés malades ou contraints à un isolement grâce aux équipes positionnées en rotation de la production à cette fin ;
- de former les équipes à la gestion d'une situation inhabituelle dans un fonctionnement « dégradé », mais assurant la sécurité collective et individuelle du personnel ;
- et d'accentuer la digitalisation.

Ainsi, tant durant les phases de confinement que de déconfinement, les managers mettent en place des mesures visant à limiter autant que possible le risque d'introduction du virus dans les sites. Ces mesures s'appliquent à l'ensemble des intervenants (salariés, intérimaires, consultants, sous-traitants et prestataires) amenés à entrer sur nos sites, quels qu'ils soient :

- la bonne connaissance des gestes barrières pour tous les salariés ;
- la distribution de masques en fonction des nécessités de service ;
- la désinfection et le nettoyage des locaux ;
- les tests de dépistage Covid-19.

Ainsi, la ligne de conduite générale destinée à maîtriser au mieux le risque de contamination par le coronavirus sur les sites du Groupe repose sur un principe de prévention, d'information et de formation.

Une cellule de crise basée au siège du Groupe a permis la coordination, l'analyse des situations au niveau mondial et la définition des priorités en rapport aux phases différenciées de contamination dans les pays.

Les managers sont chargés de la bonne application de ces mesures, en lien avec les « référents Covid » désignés au plus proche des entités opérationnelles.

Des mesures complémentaires, adaptées à chaque métier et à

chaque site, sont prises en concertation avec la hiérarchie sur la base des procédures du Groupe.

6.4.2 Initiatives ressources humaines

La direction des ressources humaines promeut des projets en faveur de la santé-sécurité. Le Groupe a à cœur de valoriser ses idées contribuant à l'amélioration des conditions de travail de ses salariés. Ainsi un concours interne d'initiatives a permis en 2019 de mettre en avant les propositions suivantes :

Arabie saoudite : réalisation d'une vidéo de promotion des enjeux de santé-sécurité ;

Australie/Nouvelle-Zélande : 12 règles de sécurité pour sauver des vies ;

Colombie : sécuriser les activités de nuit par des cônes clignotants ;

Émirats arabes unis : valoriser les bonnes pratiques prévention ;

Équateur : projets de cônes sécurité ;

France : la sécurité en vidéo chez SARP. Outil 3D destiné aux nouveaux collaborateurs ; démarche VigilANCE pour réduire les accidents d'origine humaine ; projets pour renforcer les synergies entre la performance et la sécurité ;

France VigiSade : digitalisation de la vigilance santé-sécurité ;

Nouvelle-Zélande : développement d'une ligne de sécurité ;

Pérou : un brassard sécurité pour les nouveaux arrivants ;

Royaume-Uni : développement d'une méthodologie pour mieux gérer les agressions du public avec Respect at Work.

Il est prévu qu'une nouvelle édition de ce concours d'initiatives ait lieu en 2021.

6.4.3 Semaine internationale de la santé-sécurité Groupe

Afin d'enraciner la culture santé et sécurité au travail, Veolia organise depuis 2015 la Semaine internationale de la santé et de la sécurité. L'édition 2020 s'est déroulée dans un contexte spécifique lié à la pandémie de Covid-19. Le recensement des enseignements tirés de la gestion de la crise et les adaptations mises en place au regard des risques fournissent de précieux exemples qui permettent de mieux percevoir les autres risques et promouvoir les changements comportementaux.

Cette sixième édition s'est traduite par la mise en œuvre d'animations sur la prise de conscience des comportements non sécuritaires, avec une campagne focalisée sur la perception des dangers : « Ce que tu vois n'est pas ce que je vois. »

Objectif : renforcer la perception des risques professionnels, l'identification des situations dangereuses dans notre environnement de travail et le traitement en instaurant les mesures ramenant ces risques à un niveau acceptable.

Afin de favoriser une prise de conscience des collaborateurs, des outils de communication (affiches, vidéos, feuille de route, guide de déploiement) ont été mis à disposition et des chasses aux risques grandeur nature ont été organisées par les équipes sur les

sites. Par la mobilisation internationale qu'elle a suscitée, cette semaine a permis de valoriser, partout dans le monde, les acteurs de terrain et de capter et résoudre plus de 4 000 situations à risque sur les thèmes santé et sécurité.

6.4.4 Management des activités à risque élevé

La liste des activités à risques élevés communes aux métiers de Veolia est établie par le centre d'excellence prévention, santé et sécurité après analyse de l'historique des incidents et des accidents et accidents mortels survenus chez Veolia. Par la suite, les membres du centre d'excellence définissent des priorités pour produire des standards à partir de bonnes pratiques internes et externes. Ils ont ainsi rédigé les 10 standards de management des activités à risque élevé en y associant les parties prenantes internes (directions techniques, managers opérationnels, directions des ressources humaines, directions juridiques). Une grille d'évaluation du niveau de conformité par rapport aux exigences humaines, organisationnelles et techniques des standards de management des activités à risque élevé a également été mise en place pour accompagner le déploiement opérationnel au plus près des exploitations. Un suivi de la mise en œuvre est effectué au sein de chaque pays, puis de chaque zone et enfin consolidé au niveau Groupe.

6.4.5 Référentiel de management de la santé-sécurité au travail

Les membres du centre d'excellence prévention, santé et sécurité ont élaboré un référentiel de management de la sécurité et de la santé au travail en s'inspirant des bonnes pratiques identifiées dans les exploitations du Groupe.

L'objectif de ce référentiel est de structurer et de définir les lignes directrices claires pour permettre à la ligne managériale de construire et de mettre en œuvre le plan d'amélioration continue, adapté ensuite à chaque *business unit*.

Le référentiel a été conçu sur la base des cinq piliers stratégiques Prévention Santé Sécurité de Veolia ; ceux-ci comportent les mesures, actions et exigences précises pour atteindre le niveau « interdépendant » de la culture sécurité afin de faire du zéro accident un choix et de viser l'excellence.

Par ailleurs, Veolia a mis en place des démarches de prévention structurées et structurantes sur la base de référentiels tels que ILO OSH 2001 et/ou OHSAS 18001. Chaque année, à travers le monde, des entités sont certifiées, labellisées ou récompensées pour leur démarche en matière de prévention, santé et sécurité.

6.4.6 Gestion globale des événements accidentels

Le programme PaTHS (Prevention and Training on Health and Safety), en cours de déploiement, comprend un outil collaboratif qui s'adresse à tous les acteurs de la santé et sécurité au travail. L'outil permet de simplifier et d'harmoniser la gestion des accidents, des maladies professionnelles, des « presque accidents », des actes et des situations dangereuses et des bonnes pratiques.

Il est composé de 6 modules complémentaires, évolutifs et intégrés qui permettent de :

- tracer et gérer les événements santé et sécurité en conformité avec la réglementation locale et les processus Veolia ;
- analyser les causes d'un événement grâce à une méthode corporate harmonisée ;
- évaluer les risques de chaque poste en lien avec les standards de risque Veolia ;
- créer et gérer des plans d'actions correctifs et préventifs ;
- anticiper et gérer les formations santé et sécurité ;
- tracer et vérifier les autorisations et habilitations ;
- générer des rapports, piloter la performance santé et sécurité et mener des analyses prédictives.

Une application mobile associée permet à chaque collaborateur de participer à la prévention santé et sécurité au travail.

6.4.7 Visites et audits de sites

À l'occasion des visites régulières qu'ils effectuent sur les sites d'exploitation, les membres dirigeants profitent de leur présence pour échanger avec les équipes opérationnelles sur l'importance de l'enjeu santé-sécurité. Ainsi, en Amérique latine, Espagne et Portugal, il existe un programme nommé « VIVIR/VIVER », dirigé par la direction prévention santé-sécurité zone, où sont formés directeurs et cadres pour les sensibiliser sur la santé-sécurité au travail et les former pour faire des visites « sécurité » directement sur les sites jugés sensibles (centres d'enfouissement, usines, etc.). Par la suite, les participants au programme de formation doivent réaliser deux visites santé-sécurité minimum sur site par an dans le cas des fonctionnels, et quatre minimum par an pour les opérationnels. Les résultats de ces visites sont remontés à la direction prévention santé-sécurité zone.

Par ailleurs, les audits et visites de sécurité sur les installations sont diligentés avant la prise d'exploitation pour détecter d'éventuels risques et proposer les mesures correctives. Les dispositifs de prévention des risques sont par ailleurs intégrés le plus en amont possible par le Groupe dans le cadre de ses activités de conception et de construction d'installations afin d'éliminer toute situation à risque et garantir un niveau de santé et de sécurité des futurs opérateurs. Chaque année, des audits sont réalisés. En 2020, toutefois, la situation sanitaire n'en a pas permis la tenue.

Des présentations régulières, auprès du comité exécutif, permettent de vérifier l'adéquation entre la stratégie du Groupe et les actions menées.

6.4.8 Intégration opérationnelle

Suite à une acquisition ou au gain d'un nouveau contrat, les responsables des sites d'exploitation concernés reçoivent un kit d'intégration destiné à leur permettre d'aligner leurs pratiques santé-sécurité sur les standards et les bonnes pratiques exigés par Veolia.

6.5 ACTIONS À DESTINATION DE NOS FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS DE RANG 1

Veolia déploie un programme de conformité achats qui inclut des composantes liées aux droits de l'homme, à la santé-sécurité, l'éthique et l'environnement.

L'inclusion en 2018 d'une clause « développement durable » dans les contrats de fournitures et de prestations du Groupe constitue également un levier d'action supplémentaire. Ce texte impose ainsi la promotion et le respect des droits fondamentaux, économiques, sociaux et environnementaux aux fournisseurs. Enfin, le Groupe a complété ces actions par une campagne de sensibilisation ciblée à destination de ses acheteurs suite à la publication de la nouvelle version de la charte Fournisseurs Veolia en 2019, document dans lequel sont formalisées les attentes du Groupe eu égard aux enjeux portés par la loi sur le devoir de vigilance.

La direction des achats groupe a déployé en 2019 un e-learning certifiant à destination de tous ses acheteurs et ses responsables achats ainsi qu'à la fonction conformité BU et groupe.

L'importance de la prise en compte des enjeux liés au développement durable, ces derniers étant très proches des thématiques portées par la loi sur le devoir de vigilance, est rappelée dans le parcours de cette formation.

Dans le cadre du suivi actif de ses fournisseurs, la direction achats déploie une solution de visite de leurs sites axée sur les thématiques santé-sécurité, environnementale et sociale. Les rapports qui en sont tirés complètent les plans d'action fixés par les équipes achats. Cette démarche s'inscrit dans la continuité des évaluations fournisseurs dont les scores n'auraient pas été jugés satisfaisants (cf. section 5.3). En raison de la crise sanitaire liée au Covid-19, ce dispositif a été suspendu en 2020.

Un suivi des sous-traitants et des entreprises d'intérim

En application de la charte Fournisseurs, ceux-ci sont tenus de prendre les dispositions pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être de leurs salariés. Aussi, pour les activités sous-traitées, une analyse préalable des risques permet de fixer contractuellement les mesures de prévention à respecter par l'ensemble des intervenants qui sont régulièrement audités.

En fonction de la typologie spécifique des activités de Veolia, les dispositions réglementaires ainsi que l'approche d'adaptation culturelle sont intégrées dans la gestion de la santé et de la sécurité des parties prenantes au sein du Groupe.

La gestion des entreprises sous-traitantes intervenant sur les sites et chez les clients de Veolia revêt une importance capitale dans la politique globale de maîtrise de la prévention santé sécurité.

Les sous-traitants informent, via les « alertes sécurité », la direction prévention santé et sécurité en cas d'accidents sur le périmètre monde de Veolia.

Chez Veolia Industries Global Solutions, une évaluation annuelle des sous-traitants est organisée en lien avec la direction des achats. Les critères pris en compte dans le cadre de cette évaluation sont : la politique santé et sécurité au travail (SST), le management de la santé et sécurité, la maîtrise des risques, les plans d'action, les

indicateurs de performance SST et les certifications. Les entreprises notées en dessous d'un certain seuil ne peuvent plus intervenir pour le compte de Veolia Industries Global Solutions.

Veolia Water Technologies a déployé un livret de poche traitant de la sécurité sur un chantier et dans lequel sont détaillés de façon ludique les standards minimums. Ce manuel a été préparé dans le but de communiquer les pratiques de travail sécuritaires et les attentes de l'entreprise aux prestataires de services effectuant des travaux sur les chantiers. Le livret fournit des informations essentielles pour la sécurité des employés des sous-traitants et pour maintenir un lieu de travail sûr, sécurisé et sain pour toute personne sur site.

Au Royaume-Uni, pour appuyer la procédure interne de gestion des entreprises sous-traitantes, un film a été réalisé pour l'accueil à la sécurité de tous les opérateurs des entreprises sous-traitantes. Il permet de communiquer largement sur les risques spécifiques et sur les règles de sécurité à appliquer pour les sites Veolia. La fréquence de visionnage est fixée à six mois et un opérateur qui intervient sur plusieurs sites doit visionner le film pour chaque nouveau site. Afin de s'assurer du niveau de compréhension, un questionnaire a été mis en place avec une note minimum de 8/10 à obtenir pour être autorisé à entrer sur le site. Si la note n'est pas suffisante après le premier visionnage, un deuxième visionnage est proposé et un nouveau test est réalisé. Si malgré les deux visionnages et les différents échanges oraux la note minimum ne peut être atteinte, l'opérateur sous-traitant ne sera pas autorisé à entrer sur le site Veolia.

Pour les intérimaires, un dispositif de suivi des accidents survenus a été mis en place via des réunions annuelles avec les représentants des sociétés d'intérim, pour définir les mesures de prévention adaptées, partager les bonnes pratiques et apprécier la performance de ces sociétés.

Un des projets promus par le Groupe dans le cadre des Initiatives ressources humaines 2019 (cf. section 6.4.2) vise à inciter les sous-traitants de nos opérations polonaises à appliquer les standards Veolia en matière de prévention santé-sécurité.

La santé-sécurité constitue un critère de sélection figurant dans le cahier des charges des appels d'offres relatifs aux contrats-cadres d'intérim conclus par Veolia en France. La performance de ces sous-traitants par rapport à cet enjeu fait par la suite l'objet d'une revue régulière.

Enfin, Veolia opère une veille active en ce qui concerne les éventuelles controverses relevant du devoir de vigilance auxquelles ses fournisseurs peuvent être confrontés. Ainsi, l'un d'entre eux mis en cause par des syndicats quant au traitement de ses salariés a fait l'objet d'une revue spécifique. Le Comité continue à suivre les éventuels développements de ce dossier.

6.6 PARTIES PRENANTES ASSOCIÉES

Dans le cadre de l'accord de 2015 sur les orientations stratégiques du Groupe, les représentants du bureau du comité de Groupe France, les représentants des organisations syndicales françaises et les membres du comité de Groupe Europe se sont réunis en avril 2019 pour échanger sur la stratégie du Groupe et ses conséquences sociales en présence de cadres dirigeants en charge de la stratégie et des opérations. Ces deux journées ont fait l'objet de

questions-réponses complémentaires présentées dans les instances plénières. À cette occasion, les thèmes de l'éthique, de la loi Sapin II et du devoir de vigilance ont donné lieu à des échanges dans le cadre du bureau commun rassemblant les bureaux des comités Groupe France et Europe. En 2020, le contexte sanitaire lié à la Covid-19 n'a pas permis la tenue d'échanges relatifs au devoir de vigilance.

6.7 CONTRIBUTIONS EXTERNES

Au second semestre 2019, les Critical Friends de Veolia ont été sollicités pour évaluer le Plan. Ce comité est composé d'une douzaine de personnalités issues des mondes associatif, institutionnel et académique, et de représentants des parties prenantes de l'entreprise, tous experts des problématiques sociales et environnementales. Il constitue un espace de réflexion collective qui a

pour objectif d'apporter au haut management de l'entreprise le regard d'observateurs externes sur des sujets stratégiques en lien avec sa responsabilité sociale, sociétale et environnementale, pour nourrir et accompagner la démarche de progrès continu du Groupe. En 2020, ces échanges n'ont pas été reconduits en raison de la situation sanitaire.

6.8 ACCOMPAGNEMENT DES ENTITÉS OPÉRATIONNELLES

La mobilisation des réseaux conformité, développement durable et ressources humaines permet d'assurer un suivi effectif des enjeux liés aux droits de l'homme auxquels Veolia est confronté. Comme précédemment indiqué dans la partie 5 – Évaluation, des réunions régulières sont organisées entre le responsable des droits de l'homme et vigilance et les correspondants des zones du Groupe. Ces entretiens constituent l'occasion de passer en revue la progression des actions déjà engagées, de débattre des plans d'action envisagés et d'évoquer les éventuelles difficultés auxquelles les zones concernées peuvent être confrontées dans la traduction opérationnelle des enjeux liés au devoir de vigilance. Ces réunions contribuent notamment à une meilleure prise en compte des spécificités locales de chaque zone/BU dans le cadre de la politique droits de l'homme globale du Groupe.

Les enjeux environnementaux sont pour leur part suivis par la direction du soutien aux métiers et de la performance de Veolia. La santé-sécurité, quant à elle, relève du périmètre d'intervention de la direction des ressources humaines.

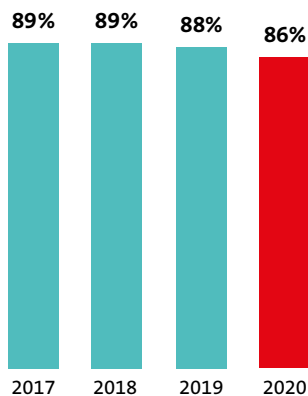
Au cours de l'exercice écoulé, un référentiel de mise en œuvre du devoir de vigilance a été développé. Destiné aux entités opérationnelles, ce document vise à formaliser et expliquer les attentes du Groupe en la matière. Il constituera également une base sur laquelle les équipes de l'audit interne de Veolia pourront utilement s'appuyer pour mener à bien de futures missions consacrées au devoir de vigilance.

INDICATEURS DE SUIVI

7.1 RESSOURCES HUMAINES

7.1.1 Part des salariés couverts par une instance de dialogue social

Évolution du taux de couverture par une instance de dialogue social



Cet indicateur permet de s'assurer du niveau de déploiement des accords de dialogue social au sein du Groupe. Ces derniers constituent un levier d'action privilégié pour garantir le respect et la mise en œuvre des droits des salariés. Pour rappel, Veolia comptait 178 894 collaborateurs au 31 décembre 2020.

7.1.2 Typologie des accords signés

Répartition des thématiques au sein des accords signés au niveau monde

| | 2019 | 2020 |
|--|-------|-------|
| Rémunération et avantages sociaux | 32,9% | 32,9% |
| Santé, sécurité ou conditions de travail | 12,6% | 10,2% |
| Organisation et temps de travail | 27,3% | 39% |
| Dialogue social | 14,0% | 6,4% |
| Développement des compétences | 5,7% | 4,7% |
| Autres | 7,5% | 6,8% |

Ce tableau éclaire sur la nature des accords collectifs signés au sein du Groupe.

La part de certaines catégories d'accords a évolué de façon significative par rapport à 2019 en raison des facteurs suivants :

- Santé, sécurité ou conditions de travail : la crise de la Covid-19 a conduit à conclure davantage d'accords centralisés.
- Organisation et temps de travail : la Groupe a négocié davantage d'accords dans ce domaine de manière à s'adapter aux contraintes posées par le contexte sanitaire difficile auquel il devait faire face.
- Dialogue social : les accords dans ce domaine sont pluriannuels et ont fait l'objet de moins de renouvellements en 2020.

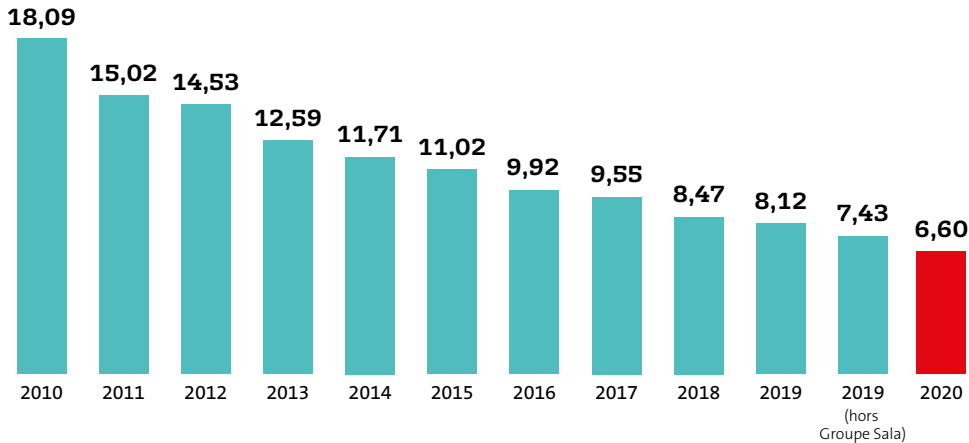
7.1.3 Part des salariés ayant reçu au moins une formation santé-sécurité dans l'année



La progression constante de cet indicateur au cours des cinq dernières années écoulées illustre l'engagement de Veolia à garantir un environnement de travail sain et sécurisé à ses salariés.

7.1.4 Taux de fréquence des accidents du travail

Évolution du taux de fréquence des accidents du travail depuis 2010



Taux de fréquence : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées.

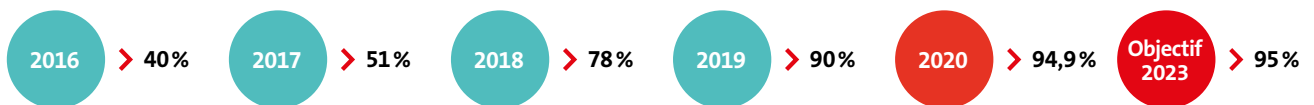
Le taux de fréquence des accidents du travail constitue un indicateur extrêmement révélateur de la performance d'une organisation en matière de santé-sécurité. La baisse constante de ce taux lors de la décennie écoulée est le résultat d'une politique résolue de la part de Veolia. Il convient de noter que le graphique ci-dessus présente deux taux au titre de 2019. Le premier à 8,12 correspond à l'ensemble des activités du Groupe. Le second, retraité de la société colombienne Sala acquise en 2019, s'élève à 7,43. Ce dernier taux illustre, d'une part, qu'à périmètre constant entre 2018 et 2019 l'amélioration du taux de fréquence aurait été sensible (- 12 %), et que, d'autre part, l'intégration de nouvelles

activités constitue un enjeu d'importance pour la performance santé-sécurité globale de Veolia, raison justifiant en cela le déploiement d'outils de management tels que le kit d'intégration mentionné à la section 6.4.8.

Le taux de 6,6 atteint en 2020 s'inscrit dans la continuité de la réduction de la fréquence des accidents du travail au sein de Veolia, traduisant ainsi la poursuite de l'engagement du Groupe en matière de santé-sécurité. Cette performance est d'autant plus remarquable qu'elle a été obtenue dans un contexte sanitaire très difficile induit par la pandémie de Covid-19.

7.2 ENVIRONNEMENT

7.2.1 Taux de déploiement du SME



Le SME (cf. section 6.3) constitue un outil clé pour la gestion des risques environnementaux de Veolia. Le suivi de son niveau de déploiement apparaît donc pertinent et essentiel.

7.2.2 Systèmes de management complémentaires

Le socle commun du SME est renforcé localement par des certifications complémentaires en matière de système de management intégré, notamment la norme ISO 14001 concernant

l'environnement ainsi que la ISO 9001 relative au management de la qualité. Combinées au SME, elles contribuent à l'amélioration du suivi des risques environnementaux de Veolia.

Certifications ISO 14001 (en % de CA couvert)



Certifications ISO 9001 (en % de CA couvert)



7.3 FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS DE RANG 1

7.3.1 Pourcentage des fournisseurs stratégiques évalués



L'évaluation des fournisseurs en matière de développement durable s'avère être une démarche essentielle afin de satisfaire aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance. À l'issue des

cinq derniers exercices écoulés, la tendance en termes de suivi apparaît nettement positive.

7.3.2 Clause développement durable dans les contrats de fournitures et de prestations

| | | INDICATEUR DE SUIVI | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------------|--|---------------------|------|------|------|------|------|
| Engager les fournisseurs | Part des contrats actifs incluant les clauses de développement durable | | 59% | 57% | 63% | 71% | 76% |

L'inclusion en 2018 de cette clause constitue un levier d'action fort. Ce texte impose ainsi la promotion et le respect des droits

fondamentaux, économiques, sociaux et environnementaux aux fournisseurs et sous-traitants du Groupe.

7.4 DROITS DE L'HOMME ET LIBERTÉS FONDAMENTALES

À ce jour, aucun indicateur probant autre que les incidents remontés par le dispositif d'alerte n'a pu être mis en œuvre.

Le Comité continuera à étudier la meilleure façon de suivre la performance du Groupe en la matière.

7.5 LIGNE D'ALERTE

Alertes portant sur le devoir de vigilance et remontées via le mécanisme interne au 31 décembre 2020.

| | 2019 | 2020 |
|---|------|------|
| Nombre total d'alertes (A) | 13 | 38 |
| Droits de l'homme/Discrimination (B) | 1 | 16 |
| Santé-sécurité (C) | 12 | 18 |
| Atteintes à l'environnement (D) | 0 | 3 |
| Fournisseurs et sous-traitants (E) | 0 | 1 |

NB : le total cumulé B + C + D + E peut être supérieur à A, car certaines alertes peuvent concerner plusieurs catégories.

Le nombre d'alertes effectuées en 2020 via le dispositif interne a nettement crû, mais reste cependant, en valeur absolue, modeste pour une société de la taille de Veolia. À cet égard, une campagne de communication « Éthique et conformité » lancée en décembre 2020 a contribué à rappeler l'existence et les modalités de fonctionnement de la ligne d'alerte groupe. Veolia oeuvre ainsi à renforcer l'utilisation de ce dispositif.

Ressourcer le monde

Veolia Environnement

Société anonyme au capital de 2 836 332 695 euros
403 210 032 RCS Paris

Siège administratif :

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

Siège social :

21, rue La Boétie - 75008 Paris - France

www.veolia.com