

PLAN DE VIGILANCE 2021



# SOMMAIRE

INTRODUCTION	3	6.4.4 Management des activités à risque élevé	22
<b>1</b> SYNTHÈSE D'ACTIVITÉ DE L'EXERCICE ÉCOULÉ	4	6.4.5 Référentiel de management de la santé-sécurité au travail	23
<b>2</b> GOUVERNANCE	5	6.4.6 Gestion globale des événements accidentels	23
2.1 Ressources allouées au plan de vigilance	5	6.4.7 Visites et audits de sites	23
2.2 Pilotage du plan	5	<b>6.5</b> Actions à destination de nos fournisseurs et sous-traitants de rang 1	24
2.3 Ligne d'alerte	5	<b>6.6</b> Parties prenantes associées	25
<b>3</b> MÉTHODOLOGIE	6	<b>6.7</b> Accompagnement des entités opérationnelles	25
3.1 Périmètre d'application	6	<b>7</b> INDICATEURS DE SUIVI	26
3.2 Démarche	6	<b>7.1</b> Ressources humaines	26
3.3 Cartographie des risques	7	7.1.1 Part des salariés couverts par une instance de dialogue social	26
3.4 Indicateurs	7	7.1.2 Typologie des accords signés	26
<b>4</b> RÉSULTATS DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES	8	7.1.3 Part des salariés ayant reçu au moins une formation santé-sécurité dans l'année	26
4.1 Droits de l'homme	8	7.1.4 Taux de fréquence des accidents du travail	27
4.2 Santé-sécurité	10	<b>7.2</b> Environnement	27
4.3 Atteintes graves à l'environnement	11	7.2.1 Taux de déploiement du Système de management environnemental et industriel	27
4.4 Fournisseurs et sous-traitants de rang 1	12	7.2.2 Systèmes de management complémentaires	27
<b>5</b> ÉVALUATION	13	<b>7.3</b> Fournisseurs et sous-traitants de rang 1	28
5.1 Mobilisation des lignes de maîtrise	13	7.3.1 Évaluation des fournisseurs stratégiques	28
5.2 Dialogue avec les filiales	13	7.3.2 Clause développement durable dans les contrats de fournitures et de prestations	28
5.3 Fournisseurs et sous-traitants de rang 1	13	<b>7.4</b> Ligne d'alerte	28
<b>6</b> ACTIONS	14		
6.1 Activité du Comité des droits de l'homme et de vigilance	14		
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	21		
6.4 Actions santé-sécurité	22		
6.4.1 La santé et la sécurité à l'épreuve de la crise sanitaire	22		
6.4.2 Initiatives ressources humaines	22		
6.4.3 Semaine internationale de la santé-sécurité Groupe	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 n'est pas calquée sur cette liste d'éléments. Il s'agit d'un choix délibéré qui reflète l'appropriation par Veolia des exigences nées de la loi sur le devoir de vigilance.

Le Plan s'applique à l'ensemble du périmètre du Groupe.



# SYNTHÈSE D'ACTIVITÉ DE L'EXERCICE ÉCOULÉ

Poursuivant la dynamique engagée en 2020, le dispositif déployé par Veolia en matière de devoir de vigilance a continué à gagner en maturité en 2021. Les actions suivantes peuvent être relevées :

- **déploiement d'un « référentiel devoir de vigilance » :**  
ce document précise les attentes du Groupe en matière de mise en œuvre du devoir de vigilance. Il doit notamment servir à faciliter l'appropriation de cet enjeu par les *business units*. Préalablement à sa diffusion, ce référentiel a été formellement approuvé par le Comité des droits de l'homme et de vigilance du Groupe ;
- **exploitation des conclusions de la cartographie des risques droits de l'homme :**  
l'actualisation de celle-ci en 2020 a conduit au lancement de travaux destinés, d'une part, à doter le Groupe d'un univers des risques droits de l'homme et, d'autre part, à entreprendre la conception d'un module de formation à distance dédié ;
- **optimisation de la performance du Système de management environnemental et industriel (SMEI) du Groupe :**  
sur la base de l'actualisation de la typologie des risques environnementaux réalisée en 2020, la campagne annuelle 2021 du SMEI a permis de déployer des indicateurs environnementaux ainsi que des plans d'action non seulement plus nombreux, mais aussi plus adaptés ;
- **renforcement du suivi des mesures mises en œuvre :**  
le suivi de la mise en œuvre du dispositif « devoir de vigilance » du Groupe a été renforcé au moyen d'une campagne d'évaluation. Cette dernière permet de disposer d'un état plus précis du niveau de maîtrise global par Veolia de l'enjeu du devoir de vigilance.

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 ALLOUÉES AU PLAN DE VIGILANCE

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 performance
- Responsable des droits de l'homme rattaché à la direction de la 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 de coordonner la démarche de vigilance pour l'ensemble du groupe Veolia.

## 2.2 PILOTAGE DU PLAN

Le Comité des droits de l'homme et de 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 rend ses conclusions au Comité d'éthique qui procède alors à la clôture du signalement, puis à son archivage après en avoir informé son auteur.

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).

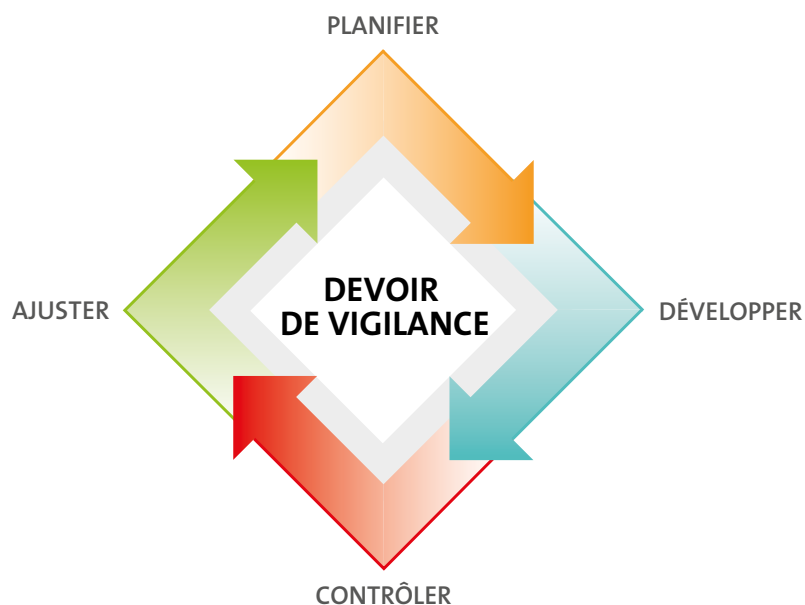
Veolia est présent dans 52 pays<sup>(1)</sup> et emploie 176 488 collaborateurs au 31 décembre 2021. Le Groupe est organisé en neuf zones géographiques (Eau France, Recyclage et Valorisation des Déchets en France, Europe centrale et orientale, Europe du Nord, Afrique/

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 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, 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 focalisé sur les impacts directs que les activités des entreprises peuvent avoir sur les tiers<sup>(1)</sup>.

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 des droits de l'homme et de vigilance, 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 comités 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-après les risques tels que l'enquête les a fait ressortir. Néanmoins, afin de préserver la lisibilité générale de ce chapitre, les enjeux liés à la protection des salariés au travail et à l'environnement sont traités dans les deux sections dédiées aux pages 10 et 11.



CATÉGORIE DE RISQUE	EXEMPLE(S)	CAUSE(S) POSSIBLE(S)	CONSÉQUENCE(S) POSSIBLE(S)
<b>Atteintes à l'environnement et aux ressources naturelles</b>		Se reporter à la section 4.3	
<b>Discrimination</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminations à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués</li> <li>• Handicap</li> <li>• Origines, religions, nationalités</li> <li>• 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque d'implication des dirigeants</li> <li>• Absence d'un cadre et de procédures ressources humaines pour traiter ces sujets</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carrière professionnelle entravée ou bloquée</li> <li>• Ostracisme</li> </ul>
<b>Santé-sécurité</b>		Se reporter à la section 4.2	
<b>Liberté d'association et droit à la négociation collective</b>	Impossibilité pour les travailleurs de s'organiser pour être représentés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Législation locale interdisant les syndicats</li> <li>• Refus de la direction de dialoguer avec les travailleurs</li> </ul>	Détérioration du climat social de l'entreprise
<b>Modes de vie des communautés locales</b>	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"> <li>• Déplacement de communautés</li> <li>• Impact sur les activités productives des communautés</li> </ul>
<b>Travail forcé</b>	Travailleurs immigrés pouvant subir des abus 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
<b>Travail des enfants</b>	Enfants travaillant au tri illégal de déchets dans des décharges gérées par Veolia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Site non sécurisé</li> <li>• Existence d'un secteur informel important</li> <li>• Pauvreté des populations locales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impact négatif sur le niveau de scolarisation</li> <li>• Blessure</li> <li>• Décès</li> </ul>

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

### 4.3 ATTEINTES GRAVES À L'ENVIRONNEMENT

Les éléments qui figurent dans le tableau ci-dessous sont fondés sur les résultats de la campagne annuelle 2021 du Système de management environnemental et industriel de Veolia (SMEI) (cf. section 6.3). Le SMEI 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)
<b>Rejets et émissions dans les milieux</b>	Dépassement de seuils réglementaires pour les rejets d'eaux usées traitées par une station d'épuration	Défaillance technique du système de surveillance de la qualité des eaux usées à traiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pollution de la rivière</li> <li>• Impact potentiel sur des activités humaines dans la zone concernée</li> </ul>
<b>Qualité et conformité</b>			
<b>Incendie/explosion sur un site Veolia</b>	Départ de feu dans un centre de tri	Présence de batteries lithium-ion parmi les matériaux à recycler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrêt de l'exploitation</li> <li>• Pollution de l'air par les fumées issues de l'incendie et déversement potentiel des eaux d'extinction dans le milieu naturel</li> </ul>
<b>Santé et environnement</b>	Dépassement de seuils de bactéries légionelles dans les réseaux d'eau chaude sanitaire et/ou des installations de climatisation et/ou dans des tours aérorefrigérantes	Défaillance du système de détection et de suivi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrêt de l'exploitation</li> <li>• Impact potentiel sur la santé des personnes exposées à ces micro-organismes</li> </ul>

*NB : ce plan de vigilance ne traite pas de la lutte contre le dérèglement 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 dérèglement climatique sont décrits en détail dans notre document d'enregistrement universel 2021<sup>(1)</sup>, 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)
<b>Mauvaises conditions de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inadéquation de la formation du personnel en matière de santé-sécurité</li> <li>Pas de mise à disposition d'équipement personnel de sécurité</li> <li>Équipement de production pouvant affecter la santé-sécurité du personnel (bruit, odeur, vibrations, procédés utilisant des substances toxiques)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect des normes de santé-sécurité en vigueur</li> <li>Non-respect des dispositions et dispositifs prévus dans le plan de prévention et conjointement approuvés</li> </ul>	Mise en danger de l'intégrité physique des travailleurs des fournisseurs et sous-traitants
<b>Non-respect de la liberté d'association et de la possibilité de négociations collectives</b>	Absence de dialogue entre la direction de l'entreprise et les représentants du personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Syndicats non reconnus par la loi</li> <li>Environnement social oppressif à l'égard des droits des travailleurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dégradation du climat social chez les fournisseurs et sous-traitants de Veolia</li> <li>Potentielles violations des droits des travailleurs de la chaîne d'approvisionnement de Veolia</li> </ul>
<b>Atteintes à l'environnement au sein de la chaîne d'approvisionnement</b>	Rejets nocifs par des sites de fabrication de fournisseurs	Faiblesse de la législation environnementale en vigueur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impact sur l'environnement</li> <li>Détérioration de la santé des travailleurs des fournisseurs et sous-traitants</li> <li>Santé des populations avoisinantes affectée</li> </ul>
<b>Travail forcé</b>	Travailleurs immigrés pouvant subir des abus 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
<b>Travail des enfants</b>	Enfants employés par un fournisseur ou sous-traitant	<ul style="list-style-type: none"> <li>Défaillance de mise en œuvre de la législation locale relative à la prévention du travail des enfants</li> <li>Économie informelle importante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impact négatif sur le niveau de scolarisation</li> <li>Blessure</li> <li>Décès</li> </ul>

# 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 à la section 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<sup>(1)</sup> ». 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<sup>(2)</sup> 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.

Le dispositif « devoir de vigilance » du Groupe fait l'objet d'une évaluation annuelle pilotée par la fonction conformité qui intervient en tant que contrôle de second niveau. Les *business units* sont interrogées sur la gouvernance ainsi que sur le suivi des risques et des plans d'action dédiés qu'elles mettent en œuvre. Les éléments fournis par les entités opérationnelles sont ensuite revus par la direction de la conformité Groupe.

## 5.2 DIALOGUE AVEC LES FILIALES

Le Comité constitue le forum privilégié d'échanges entre les directions et les entités opérationnelles pour ce qui relève de la mise en œuvre du devoir de vigilance. Les représentants de ces dernières ont ainsi la possibilité de partager leurs expériences en la

matière (initiatives locales, difficultés rencontrées, etc.).

Ces échanges sont complétés, au besoin, par des interactions *ad hoc* entre le responsable des droits de l'homme Groupe 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<sup>(3)</sup>. Cet engagement est nécessaire et essentiel compte tenu de la complexité des processus de production mis en œuvre par le Groupe.

La filière achats applique une approche fondée sur les risques ciblant les catégories d'achat. En phase d'appel d'offres, les fournisseurs considérés comme les plus à risque ont l'obligation de compléter un questionnaire conformité/responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Celui-ci contient des questions concernant leurs engagements et performances sociaux, environnementaux ainsi que sociétaux. En cas de réponse non conforme à certaines questions ciblées, l'acheteur, avec le concours de la filière conformité, peut prendre la décision de sortir le fournisseur du panel.

À l'occasion des campagnes d'évaluation annuelles et des appels d'offres stratégiques, les fournisseurs font l'objet d'une évaluation sur pièces supplémentaire portant sur leurs politiques, actions et

résultats. Ce processus inclut également une veille à « 360° » qui passe en revue la présence ou non du fournisseur sur des listes de sanctions gouvernementales, les éventuelles condamnations et les liens éventuels avec des personnes politiquement exposées.

Cette évaluation permet de connaître la performance RSE du fournisseur sur les quatre domaines suivants : l'environnement, les droits de l'homme, l'éthique et les achats responsables. À l'issue de ce processus, ces sociétés se voient attribuer un score reflétant leur maturité RSE. Ce résultat détermine la mise en œuvre éventuelle d'actions de la part de Veolia et du fournisseur sur la base des catégories suivantes :

- A : score global conforme aux attentes de Veolia ;
- B : score global non conforme aux attentes de Veolia.

Les plans d'action associés sont détaillés en section 6.5.

Lors des appels d'offres, la performance RSE du fournisseur est ainsi systématiquement prise en compte dans l'évaluation de l'offre, avec une pondération de 5 % à 20 %.

(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, prend une part active à la mise en œuvre de la loi. Réuni à trois reprises au cours de 2021, il s'est consacré notamment :

- à assurer la mise en œuvre du « référentiel devoir de vigilance » de Veolia : ce document a pour ambition de faciliter l'appropriation de l'enjeu du devoir de vigilance par les entités opérationnelles. Préalablement à sa diffusion, ce référentiel a été formellement approuvé par le Comité ;
- à une activité de veille : si la législation française en matière de 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 superviser l'exploitation des conclusions de la cartographie des risques droits de l'homme du Groupe menée en 2020 : des travaux destinés, d'une part, à doter Veolia d'un univers des risques droits de l'homme et, d'autre part, à entreprendre la conception d'un module de formation à distance dédié, ont ainsi été lancés.

### 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 chargé 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 humains 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 adhère par ailleurs à EDH, qui regroupe 22 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<sup>(1)</sup>, 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.

Du fait de son modèle d'affaires, le fonctionnement de Veolia est très largement décentralisé. Ainsi, les *business unit* disposent d'une latitude d'organisation importante. À ce titre, dans le cadre de la mise en œuvre du devoir de vigilance, la zone Asie a instauré sept comités locaux des droits de l'homme afin de suivre au plus près les thématiques liées à la loi française.

## LUTTE CONTRE L'ESCLAVAGE MODERNE

Le Royaume-Uni et l'Australie ont adopté, respectivement en 2015 et 2018, des lois visant à lutter contre l'esclavage moderne (Modern Slavery Acts, MSA). 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 compte tenu de leur taille. Il a également été décidé d'appliquer aux activités situées en Nouvelle-Zélande les règles du MSA australien. Le Groupe considère que ces deux lois constituent une opportunité de renforcer son organisation interne afin d'être à même de lutter, et ce, de manière plus efficace, contre l'esclavage moderne. À ce titre, 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 ;
- des programmes de formation existant tant au Royaume-Uni que dans la zone Australie/Nouvelle-Zélande afin de sensibiliser le personnel quant aux enjeux liés à l'esclavage moderne, notamment l'identification de situations avérées ainsi que les principes à suivre pour signaler ces dernières en toute sécurité ;
- 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](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, des accords sociaux 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 de contribuer à l'action du Groupe en faveur de tous ses salariés.

### Bilan des accords collectifs

En 2021, 1 259 nouveaux accords collectifs ont été signés au niveau des établissements, entreprises ou instances Groupe des pays. L'ensemble de ces accords collectifs ont un impact sur la performance sociale et donc économique de l'entreprise.

43 pays ont été signataires de ces accords. Les cinq principaux pays sont la France, le Japon, l'Allemagne, la Pologne et la République tchèque. À fin 2021, le nombre de représentants du personnel dans le monde s'élève à 7 426. Le nombre de grèves enregistré en 2021 est de 54 et représente 0,01 % 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, la 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.
2021	Avenant à la lettre d'engagement de 2018 sur « l'accompagnement des évolutions métiers et des compétences notamment en lien avec les orientations stratégiques du Groupe » et intégrant la « politique diversité et inclusion au sein du Groupe ». Cet avenant fait suite aux priorités d'actions relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations identifiées par le groupe de travail dédié du comité de Groupe Europe.

### 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. Il s'agit de reconnaître une partie prenante interne essentielle que sont les salariés du Groupe et leurs représentants. À ce titre, et ce 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 de Groupe Europe ont bénéficié en 2019 d'une formation intitulée « Comment faire vivre la lettre d'engagement européenne sur l'accompagnement des évolutions des 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.

En 2021, les membres du comité de Groupe Europe ont bénéficié, dans le cadre de la nouvelle mandature, d'une formation en ligne ayant pour objectif, d'une part, d'améliorer la compréhension entre les membres du comité et ainsi faciliter les échanges et le travail en commun et, d'autre part, de les aider à s'approprier leur rôle en tant que représentants des salariés européens. 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 en 2020 prévoit également un dispositif global de gestion des carrières syndicales et d'accompagnement des représentants à l'issue de leurs mandats. Des formations sur le dialogue social et la négociation collective peuvent être également mises en œuvre dans le cadre de cet accord de dialogue social. En 2020, Veolia en France est la première entreprise à s'associer avec l'AFPA pour accompagner les représentants du personnel dans leurs démarches de certification de compétences.

### 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 report* 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 en 2019 dans le cadre de la publication « Les membres du *Global Deal* s'engagent pour le G7 social » et plus récemment en 2021 sur la création d'un index de qualité du dialogue social, en cours de validation au sein des instances du *Global Deal* et de ses partenaires de l'OIT et de l'OCDE.

### DIVERSITÉ ET INCLUSION

Diversité et inclusion sont intrinsèquement liées, leur promotion 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'action 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'action en faveur de l'inclusion et de la promotion sociale.

Conformément aux législations et réglementations locales applicables, Veolia n'autorise ni ne soutient aucun type de

discrimination fondée sur l'âge, l'état de santé, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap, l'origine, la religion, les opinions politiques, les opinions philosophiques, la situation de famille, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, le lieu de résidence, la vulnérabilité résultant de la situation économique, le statut de migrant, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race <sup>(1)</sup>.

### 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 femmes/hommes** : 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, 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 2023 ;
- 35% de recrutements de femmes cadres en CDI chaque année ;
- 25% de femmes parmi le Top 500 des cadres supérieurs du Groupe en 2023 ;
- 50% de femmes nommées entre 2020 et 2023 parmi le Top 500 des cadres supérieurs du Groupe.

En février 2021, la direction des ressources humaines du Groupe a posé le cadre d'un plan d'action au niveau de chaque entité du Groupe pour atteindre les objectifs de féminisation de son encadrement au regard du plan stratégique Impact 2023. L'objectif est

de poursuivre et accentuer les actions existantes ou de lancer de nouvelles actions en matière de :

- recrutement (processus de recrutement et politique jeunes talents inclusifs, création d'un vivier de femmes dirigeantes) ;
- identification (plan de succession des dirigeants incluant au moins une femme pour chaque dirigeant, 50% de femmes dans les revues de personnel des hauts potentiels à l'horizon 2023) ;
- développement (inclure 40% de femmes dans le programme Veolia Excellence et le séminaire dirigeant, développer le mentorat par des cadres dirigeants pour des femmes cadres à potentiel).

### 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 et inclusion

Les actions pour favoriser la diversité dans le Groupe sont nombreuses et valorisées notamment à travers la démarche des Initiatives ressources humaines. En 2021, 50 entités ont participé à la collecte des initiatives ressources humaines qui a permis de rassembler près de 280 projets. Près d'une centaine ont été présentés dans la catégorie « Responsabilité sociale, diversité et cohésion » ; 27 d'entre eux sont mis à l'honneur dans le carnet des bonnes pratiques RH qui est disponible en version digitale et en version papier. Le prix dans cette catégorie a été remis au Maroc (entité Redal) pour une initiative visant à accompagner de jeunes bacheliers défavorisés afin de les soutenir dans leur parcours scolaire et professionnel. Pour favoriser et accompagner le processus de duplication des meilleures pratiques (Copy&Adapt), des débats en ligne (RH&Co) sont régulièrement organisés auprès de toute la communauté RH. L'objectif est de rendre visibles les bonnes pratiques RH et d'encourager leur duplication. En mars 2021, un RH&Co a plus spécifiquement porté sur le sujet de la diversité.

En 2021, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, la direction des ressources humaines a lancé la *Yes WEDO Week* at Veolia, une semaine entière dédiée à des actions sur la mixité partout où Veolia est présent. Une trentaine d'entités, *via* les ressources humaines et les réseaux locaux de mixité WEDO, ont organisé plus d'une centaine d'actions.

### 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

(1) Cette liste d'exemples de discrimination a été établie dans un souci de clarté et n'est absolument pas exhaustive. En tant que tel, tout autre type de discrimination non mentionné dans cette liste est strictement banni par Veolia.

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 notamment participé en 2021 à un forum d'échange avec des étudiantes sur les métiers de Veolia ainsi qu'à l'opération « Elles bougent pour l'orientation » lors de laquelle une dizaine de marraines et relais ont présenté leur métier et leur parcours à des lycéennes. Veolia est également partenaire de l'Association française des managers de la diversité (AFMD) et de l'association À compétence égale.

### La mixité au sein du Groupe

Le groupe Veolia compte à fin 2021 :

- 21,7 % de femmes ;
- 29 % de femmes cadres ;
- 22,2 % de femmes cadres dirigeantes ;
- 50 % de femmes <sup>(1)</sup> au conseil d'administration.

En 2021, 30,4 % de femmes ont été nommées parmi les cadres dirigeants (Top 500 des cadres supérieurs du Groupe).

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, dédié à la mixité et lancé en 2016, regroupant des femmes et des hommes de Veolia qui souhaitent promouvoir la mixité au sein du Groupe. Ce réseau, sponsorisé par Estelle Brachlianoff, directrice générale adjointe en charge des opérations, compte à fin 2021 plus de 3 000 collaborateurs issus d'une cinquantaine de pays. Il est animé par 25 réseaux locaux sur les 5 continents, chargés de la conception et de la mise en œuvre de plans d'action locaux ; 6 réunions (How do WEDO) ont été organisées en 2021 (une douzaine depuis 2020) pour assurer la continuité du partage de bonnes pratiques et de réflexions sur le sujet de la mixité. Par ailleurs, en 2021, 4 conférences WEDO Talk ont été proposées aux membres du réseau. Les thématiques portaient sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la lutte contre les stéréotypes ou encore les relations entre les hommes et les femmes.
- Un programme de développement intitulé « Women in Leadership » (WIL) : initié par Veolia en Amérique du Nord, WIL a progressivement été déployé dans d'autres zones géographiques : en Europe (France, Royaume-Uni, Irlande, Allemagne, Espagne, Belgique), en Afrique (Maroc), en Amérique latine, en Asie/Océanie et au Moyen-Orient. Ce programme de *coaching* sur sept mois qui vise à créer des opportunités d'évolution pour les femmes managers dans l'organisation a accueilli 42 femmes de 4 pays francophones en 2021. Ce programme alterne les sessions collectives et individuelles, en face à face et à distance. Le coaching digital et les ateliers à distance garantissent la flexibilité et l'impact, et maximisent l'interaction en organisant des rencontres régulières entre les participants et leurs managers, qui bénéficient également du programme. Le succès de WIL est mesuré par son taux de satisfaction élevé. En

2021, le programme a obtenu un taux de recommandation de près de 80 % de la part des participants.

- Dans la droite ligne de l'engagement pour lutter contre le sexisme en entreprise signé en France en 2016 par Jean-Marie Lambert, directeur des ressources humaines du Groupe, un module en ligne de sensibilisation à la lutte contre le sexisme ordinaire au travail a été lancé en septembre 2020 auprès d'un groupe pilote de 1 000 personnes en France. 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.
- 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 2021 s'établissent très majoritairement au-dessus de 75 points sur 100 (minimum légal) pour un index global à 90 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 2,4 % <sup>(2)</sup> à la fin de 2021, soit 3 400 salariés. Pour cette même année, en France, ce taux est de 3,9 % <sup>(3)</sup> et 11 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 130 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.

(1) Hors administrateurs représentant les salariés, conformément au Code Afep-Medef.

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

(3) Nombre de salariés déclarés handicapés par rapport à l'effectif inscrit au 31 décembre en France.

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 groupes de travail se sont constitués pour faire vivre les dix engagements du Manifeste. Veolia fait partie du groupe de travail sur les engagements 1 et 2 du Manifeste :

- l'accueil des élèves handicapés dans les entreprises, dès le stage de 3<sup>e</sup>, pour leur permettre d'imaginer clairement un futur professionnel et d'orienter leurs études ;
- l'accès des élèves et étudiants handicapés au monde de l'entreprise notamment par la voie de l'apprentissage, de l'alternance et du stage en entreprise.

L'objectif est de rassembler les mondes de l'éducation et de l'entreprise, de sensibiliser au sujet du handicap et de (dé)montrer qu'il n'est pas un tabou dans la vie professionnelle ni un frein à l'emploi. À ce titre, les entités de Veolia en France sont invitées à intervenir à des tables rondes, stands ou autres événements pour parler de la politique handicap du Groupe et des possibilités qui sont offertes dans l'entreprise aux personnes en situation de handicap. Par ailleurs, plusieurs entités du Groupe dans différents pays ont mis en œuvre des plans d'action et 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.

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, en novembre 2021, auprès des salariés, une sensibilisation sous la forme d'un *serious game* sur des séries où un personnage est en situation de handicap. Une conférence à distance sur les troubles Dys a également été organisée.

Veolia Eau en France a signé en 2021 un cinquième accord handicap.

La *business unit* Recyclage et Valorisation des déchets en France a conçu un *escape game* afin de sensibiliser les collaborateurs aux handicaps invisibles. La gamification permet de développer les connaissances des salariés de manière ludique et de renforcer l'appropriation des messages. À ce jour, 250 salariés ont été sensibilisés *via* ce dispositif.

Siram, filiale italienne de Veolia, mène une politique active de handicap qui a permis de recruter, en 2021, 23 nouvelles personnes en situation de handicap. Ces embauches ont été réalisées grâce à des accords avec les agences nationales pour l'emploi qui supervisent les obligations d'embauche et aident au recrutement de personnes en situation de handicap.

### 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.

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.

Veolia aux États-Unis est engagé depuis plusieurs années dans le programme Diversité et Inclusion qui vise à mettre à plat les

pratiques et les processus de gestion des ressources humaines et de management pour s'assurer de pratiques non biaisées et non discriminantes pour les salariés. Ce programme est élaboré à la suite d'une volonté forte de changement culturel, dans un contexte motivé par les manifestations de *Black Lives Matter*.

Veolia en Australie a déployé le « *Reconciliation Action Plan* » (RAP) qui est un plan de « réconciliation » avec les communautés indigènes locales. Il vise à faciliter un changement culturel et social, à réduire de manière concrète les inégalités et à combattre toutes les formes de discrimination, en particulier à lutter contre le racisme. Le programme met l'accent sur quatre piliers : l'éducation, l'emploi, la communauté et le développement commercial. Les grands axes du projet sont les partenariats avec des agences de recrutement, la formation et l'éducation, la culture. Dans le cadre de ce plan, Veolia s'est engagé à atteindre un taux d'emploi des Aborigènes et des insulaires du détroit de Torrès de 3%.

### Le recrutement sans discrimination

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 réponse concrets afin d'éviter tout risque de discrimination dans les recrutements. Ce guide est disponible en version digitale complété par la mise à disposition d'un module de formation en *e-learning* « Recruter sans discriminer ». En 2021, 253 salariés chez Veolia en France ont suivi cette formation. À ce dispositif s'ajoute un partenariat, qui a été renouvelé pour l'année 2022, avec l'association À compétence égale 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.

Une démarche d'autodiagnostic des pratiques de recrutement au regard de la non-discrimination a été mise en place en septembre 2021 auprès d'un panel de salariés issus des *business units* Recyclage et Valorisation des déchets, SADE, Veolia Eau en France, Veolia Environnement et Veolia Water Technologies. 1176 réponses ont été enregistrées.

Deux thèmes étaient abordés : les entretiens d'embauche et le processus d'intégration. Les résultats obtenus permettront aux entités concernées de mettre en place des actions correctives et d'avoir une réflexion collective sur le recrutement non discriminant.

### Lutte contre les préjugés et biais inconscients

Tous les membres du comité exécutif de Veolia au Royaume-Uni ont reçu une formation sur les préjugés et biais inconscients en 2020. Cette formation abordait les types de préjugés auxquels les dirigeants peuvent être confrontés au travail et les actions permettant de les réduire.

Cette formation a également été dispensée à 80 cadres qui reportent aux membres de ce Comex.

Une formation en ligne sur mesure sur les préjugés inconscients a également été diffusée auprès de tous les managers.

Les taux de complétion seront examinés mensuellement à partir de février 2022. Cette formation porte sur les types de préjugés, les scénarios de la vie réelle et les moyens de réduire les préjugés.



### 6.3 ACTIONS PORTANT SUR LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX GRAVES

Les activités de Veolia susceptibles d'altérer l'environnement s'exercent essentiellement dans les domaines de l'eau (production d'eau potable et industrielle, traitement d'eau usée), des déchets (traitement et valorisation de toutes formes de déchets y compris les déchets dangereux), de l'énergie (centrales de production d'énergie, exploitation de boucles locales d'énergie, services énergétiques aux bâtiments et à l'industrie). Les points à surveiller particulièrement pour les installations exploitées sont, par exemple, les émissions dans l'air (chaufferies, usines d'incinération, CHP), les rejets aqueux (particulièrement ceux des stations d'épuration exploitées), l'impact des déchets produits 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 Système de management environnemental et industriel (SMEI) au niveau de chacune de ses *business units* 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 2021 du SMEI a conduit à définir 602 plans d'action destinés à améliorer la performance environnementale des entités opérationnelles du Groupe, notamment concernant l'économie circulaire, la biodiversité et les ressources en eau.

Au niveau opérationnel, en raison de la potentielle gravité des incidents 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.), Veolia met en œuvre divers 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 moyen d'une démarche de certification externe (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 2021, les ingénieurs prévention des assureurs du Groupe ont effectué près de 58 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 départs 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 d'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 et des assurances. 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, ce 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 sanitaire de la Covid-19, Veolia a dû adapter ses modes de travail et le fonctionnement des sites dans le monde. 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. 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 SARS-CoV-2 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.

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

Un plan de continuité d'activité a été mis en place pour chaque activité de Veolia identifiée comme vitale. Ce plan de continuité d'activité a permis concrètement :

- de faire respecter les gestes barrières ;
- de limiter le nombre de personnes en réunion ;
- d'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 ;
- de se servir de la digitalisation et de l'accentuer.

Pendant les phases de confinement et de déconfinement, les managers ont mis en place des mesures visant à limiter autant que possible le risque d'introduction du virus sur les sites. Elles s'appliquent à l'ensemble des intervenants (salariés, intérimaires, consultants, sous-traitants, prestataires, etc.) amenés à entrer sur les sites du Groupe :

- bonne connaissance des gestes barrières ;
- distribution de masques en fonction des nécessités de service ;
- désinfection et nettoyage des locaux ;
- tests de dépistage au Covid-19.

À ces mesures s'ajoute un dispositif d'accompagnement psychologique (gratuit et anonyme), accessible à toutes et à tous. 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. En 2021, là où cela fut possible, des campagnes de vaccination ont été déployées au sein des sièges et des unités opérationnelles. Ce dispositif, sur la base du volontariat, a permis de vacciner plusieurs milliers de salariés. Les managers sont chargés de la bonne application de ces mesures, en lien avec les « référents Covid » désignés au plus proche des entités opérationnelles.

La maîtrise du risque de contamination des sites du Groupe repose sur un principe de prévention, d'information et de formation. Dans le cadre de l'enquête d'engagement *Voice of Resources* de fin 2020, les collaborateurs de Veolia ont salué la gestion de crise sanitaire par le Groupe. 90 % des répondants considèrent ainsi que Veolia prend les bonnes mesures dans le cadre de la crise du Covid-19.

### 6.4.2 Initiatives ressources humaines

La direction des ressources humaines Groupe, par la démarche « Initiatives ressources humaines », organise le recensement des bonnes pratiques auprès des sociétés du Groupe.

Cette démarche permet d'identifier les actions menées en lien avec les priorités des ressources humaines, de les valoriser et d'en favoriser l'essaimage au-delà de leur territoire d'origine. Elle aboutit à la remise des trophées des Initiatives ressources humaines. Ces derniers mettent en lumière des actions en faveur de la prévention santé, de la prévention sécurité, du développement des compétences et des talents, de la responsabilité sociale, diversité et cohésion, ainsi que de la performance opérationnelle et du développement. La dernière édition, qui a eu lieu en septembre 2021, a permis de valoriser près de 38 initiatives dans le domaine de la santé-sécurité.

### 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. Cet événement est l'un des principaux leviers d'action du Groupe pour atteindre le « zéro accident ».

L'édition 2021 a eu pour thème les chutes et les risques de chutes, avec des animations sur la prise de conscience des comportements non sécuritaires et une campagne focalisée sur la perception des dangers : « Ce que tu vois n'est pas ce que je vois. »

L'objectif était de renforcer la perception des risques professionnels, l'identification des situations dangereuses dans l'environnement de travail et leur traitement en instaurant les mesures ramenant ces risques à un niveau acceptable.

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 plus de 2 000 bonnes pratiques.

### 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, dont les 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.

En 2016, ils ont ainsi rédigé les dix 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). Un guide de déploiement a été élaboré et diffusé pour accompagner les *business units* dans cette démarche.

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 du Groupe.

Pour accompagner les *business units* dans l'appropriation des standards, le Groupe a mis en place une boîte à outils pour chaque standard, comprenant : un livret (avec la définition du standard, les dangers, les processus d'identification, le management du risque et les exigences), des vidéos et des bonnes pratiques.

En 2019, le Groupe a également mis en place la démarche « *do and do not* », les essentiels décrivant ce qu'il faut faire et ne pas faire pour être conforme aux standards.

#### 6.4.5 Référentiel de management de la santé-sécurité au travail

Le Groupe dispose d'un double référentiel de conformité : un référentiel de management de la sécurité ainsi que dix standards de management des activités à risques élevés.

Les membres du centre d'excellence prévention, santé et sécurité ont élaboré en 2018 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. Ce référentiel de la sécurité et de la santé au travail est disponible en plusieurs langues.

Par ailleurs, Veolia a mis en place des démarches de prévention structurées et structurantes sur la base de référentiels tels que ILO OSH 2001, OHSAS 18001 et/ou ISO 45001. Chaque année, à travers le monde, des entités sont certifiées, labellisées ou récompensées pour leur démarche en matière de prévention, de santé et sécurité. En 2021, 62,6% du chiffre d'affaires est couvert par une certification OHSAS 18001 (61,1% en 2020).

#### 6.4.6 Gestion globale des événements accidentels

Le programme PaTHS (Prevention & Training on Health & Safety), en cours de déploiement, comprend un outil collaboratif qui s'adresse à tous les acteurs de la santé et sécurité au travail du Groupe.

Ce programme couvrait en 2020 45,3% des effectifs de Veolia, 51,3% en 2021 et a pour objectif de couvrir près de 70% de l'effectif total de Veolia à fin 2022.

Il a pour objectifs de :

- simplifier la gestion des événements en matière de santé et sécurité ;
- améliorer le pilotage des processus en prévention santé et sécurité (PSS) à tous les niveaux dans l'organisation ;
- faciliter la mise en œuvre de la politique prévention santé et sécurité du Groupe et le *benchmark* entre les géographies ;
- répondre aux besoins de reporting global et local ;
- construire une base fiable de données santé et sécurité permettant une gestion harmonisée des données, un reporting PSS plus souple et sécurisé, la fiabilité des indicateurs santé et sécurité ainsi qu'une approche prédictive des risques.

Il est composé de six 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'action correctifs et préventifs ;
- anticiper et gérer les formations santé et sécurité, tracer et vérifier les autorisations et habilitations ;
- produire des rapports, piloter la performance santé-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

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 de garantir un niveau de santé et de sécurité des futurs opérateurs.

En parallèle, les *business units* mettent en place des programmes d'audits pour faire évoluer leur culture santé-sécurité et/ou s'assurer de la bonne application de leurs propres exigences en la matière, ou bien, *a minima*, de celles qui sont définies par la réglementation du pays, la maison-mère ou leurs clients. Les audits doivent inclure toutes les parties prenantes. La fréquence des audits doit permettre une revue de chaque site d'exploitation *a minima* tous les deux ans. Des autoévaluations doivent être mises en place dans les périodes intermédiaires entre les audits, *a minima* tous les ans. Des actions correctives et préventives doivent être déployées à la suite de l'analyse des résultats des audits.

En complément, les membres de la direction prévention santé sécurité au niveau *corporate* réalisent chaque année des audits techniques avec comme objectif principal de s'assurer de la mise

en œuvre des standards et de la culture santé et sécurité du Groupe. Ces audits techniques permettent également d'évaluer le niveau de maturité de cette culture, en cohérence avec les standards de management santé et sécurité de Veolia. Ces audits sont programmés en respectant la proportion des activités ainsi que les géographies du Groupe.

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

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, il existe un programme nommé « VIVIR/VIVER », dirigé par la direction prévention santé-sécurité zone, où sont formés directeurs et cadres pour les sensibiliser à la santé-sécurité au travail et les préparer à 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.

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

Le programme de conformité achats inclut des composantes liées aux droits de l'homme, à la santé-sécurité, à l'éthique et à l'environnement et se décline selon les piliers suivants : identifier les risques et segmenter les fournisseurs, engager les fournisseurs, les évaluer sur leur performance RSE et piloter les actions correctives.

L'inclusion en 2018 d'une clause « développement durable » et d'une clause « anticorruption » dans les contrats de fournitures et de prestations du Groupe constitue également un levier d'action supplémentaire. Ces textes imposent 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 quant aux enjeux portés par la loi sur le devoir de vigilance.

La direction des achats Groupe a déployé en 2019 un *e-learning* certifiant, mis à jour en 2021, à destination de tous ses acheteurs et responsables achats ainsi que de la fonction conformité *business unit* 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.

Concernant les évaluations fournisseurs décrites au paragraphe 5.3 :

- A : en cas de score global conforme aux attentes de Veolia, le fournisseur doit se faire réévaluer tous les trois ans ;
- B : en cas de score global non conforme aux attentes de Veolia, l'acheteur doit travailler avec le fournisseur à l'identification et à la mise en place d'actions correctives. Le fournisseur doit se faire réévaluer l'année d'après et démontrer l'amélioration de sa performance.

En cas de score non conforme et inférieur à un certain seuil durant trois années consécutives, le fournisseur sera alors déréférencé jusqu'à l'obtention d'un score conforme.

Depuis le second trimestre 2019, pour compléter son dispositif de surveillance et dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance, le Groupe a mis en place une solution interne de rapport de

visite sur site (disponible en 10 langues), organisé autour des principales questions relatives à la santé-sécurité, à l'environnement et aux droits de l'homme. En cas de non-conformité, les acheteurs doivent mettre en place un plan d'actions correctives avec le fournisseur.

### 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. Il est rappelé dans le référentiel de management de la santé et sécurité au travail de Veolia que chaque *business unit* de Veolia doit disposer d'une liste exhaustive de ses sous-traitants et doit leur communiquer les exigences santé et sécurité de Veolia en lien avec les tâches sous-traitées.

Une évaluation des risques documentée est réalisée conjointement par la *business unit*, l'entreprise sous-traitante et toutes les entreprises qui opèrent dans la zone de travail, afin de définir des mesures préventives communes. Un système d'évaluation des exigences santé et sécurité est mis en place et conditionne le référencement et le renouvellement de la société sous-traitante. Le système prévoit le cas échéant l'exclusion temporaire ou définitive d'un sous-traitant en cas de manquement grave aux règles de prévention, de santé et de sécurité.

Les *business units* mettent en place un accueil santé et sécurité pour les collaborateurs des sous-traitants qui interviennent sur les sites de Veolia. Cette session de formation comporte un test final avec un seuil minimal à atteindre pour être autorisé à travailler sur le site. Un manager est identifié sur chaque site pour encadrer les entreprises sous-traitantes.

Les sous-traitants informent, via les « alertes sécurité », la direction

prévention santé et sécurité en cas d'accidents sur le périmètre monde de Veolia.

Dans une démarche d'amélioration continue, depuis 2018, Veolia effectue un suivi des accidents du travail des sous-traitants au même titre que pour les salariés.

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.

## 6.6 PARTIES PRENANTES ASSOCIÉES

Dans le cadre du dialogue social en vigueur chez Veolia, l'enjeu du devoir de vigilance est régulièrement évoqué à l'occasion des réunions des comités de Groupe France et Europe. En 2020 et 2021, la crise de la Covid-19 a conduit à l'association étroite des

représentants des salariés au pilotage du plan d'action déployé par le Groupe, et ce, en vue de faire face aux conséquences de la pandémie auxquelles les collaborateurs et les parties prenantes externes de Veolia pouvaient être confrontés.

## 6.7 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, en fonction des circonstances, des échanges sont organisés entre le responsable 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/*business unit*

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.

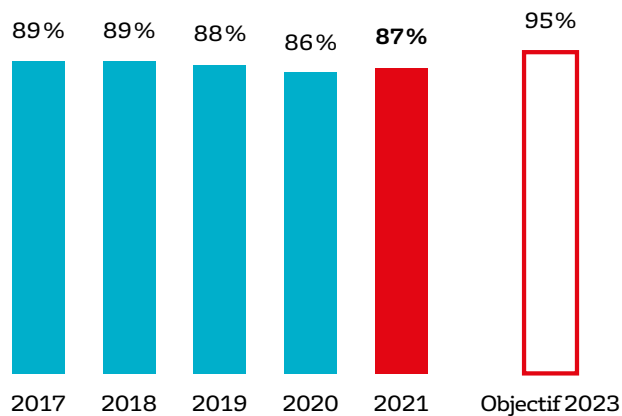
En 2021, un référentiel de mise en œuvre du devoir de vigilance a été formellement approuvé par le Comité. Destiné aux entités opérationnelles, ce document vise à formaliser et expliquer les attentes du Groupe en la matière. Il constitue également une base sur laquelle les équipes de l'audit interne de Veolia peuvent utilement s'appuyer pour mener à bien leurs missions consacrées au devoir de vigilance.

## INDICATEURS DE SUIVI

### 7.1 RESSOURCES HUMAINES

#### 7.1.1 Part des salariés<sup>(1)</sup> 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.

#### 7.1.2 Typologie des accords signés

% de répartition des thématiques au sein des accords signés au niveau monde

	2019	2020	2021
Rémunération et avantages sociaux	32,9%	32,9%	34,6%
Santé, sécurité ou conditions de travail	12,6%	10,2%	10,7%
Organisation et temps de travail	27,3%	39%	35,2%
Dialogue social	14,0%	6,4%	7%
Développement des compétences	5,7%	4,7%	4,8%
Autres	7,5%	6,8%	7,7%

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



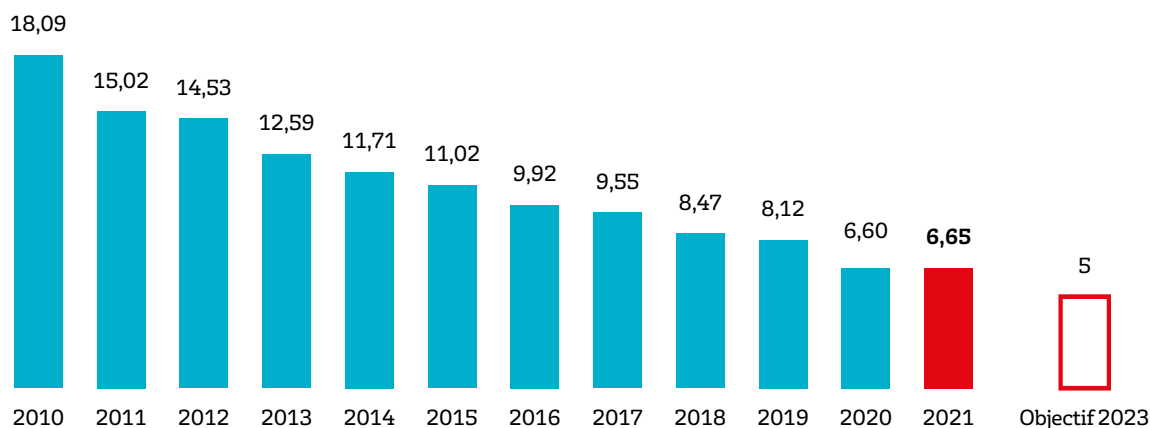
La progression constante de cet indicateur au cours des cinq dernières années écoulées illustre l'engagement de Veolia à garantir un environnement de travail sain et sécurisé à ses salariés.

(1) Pour rappel, Veolia comptait 176488 collaborateurs au 31 décembre 2021.



### 7.1.4 Taux de fréquence des accidents du travail

#### Évolution du taux de fréquence des accidents du travail depuis 2010

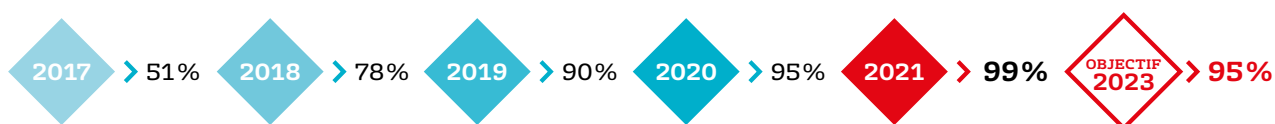


Taux de fréquence : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées.

Le taux de fréquence des accidents du travail<sup>(1)</sup> constitue un indicateur extrêmement révélateur de la performance d'une organisation en matière de santé-sécurité. La baisse constante de ce taux est le résultat d'une politique résolue et ininterrompue de la part de Veolia dans ce domaine.

## 7.2 ENVIRONNEMENT

### 7.2.1 Taux de déploiement du Système de management environnemental et industriel



Le SMEI (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. Il est à souligner que l'objectif de mise en œuvre du SMEI a été atteint avec deux ans d'avance.

### 7.2.2 Systèmes de management complémentaires

Le socle commun du SMEI 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 norme ISO 9001 relative au management de la qualité. Combinées au SMEI, elles contribuent à l'amélioration du suivi des risques environnementaux de Veolia.

#### Certifications ISO 14001 (en % de CA couvert)



(1) Nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées.

## Certifications ISO 9001 (en % de CA couvert)



## 7.3 FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS DE RANG 1

## 7.3.1 Évaluation des fournisseurs stratégiques



L'évaluation des fournisseurs stratégiques<sup>(1)</sup> 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		2017	2018	2019	2020	2021
<b>Engager les fournisseurs</b>	Part des contrats actifs incluant les clauses de développement durable	57%	63%	71%	76%	<b>88%</b>

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 LIGNE D'ALERTE

Alertes portant sur le devoir de vigilance et remontées via le mécanisme interne au 31 décembre 2021.

	2019	2020	2021
<b>Nombre total d'alertes (A)</b>	13	38	<b>35</b>
<b>Droits de l'homme/discrimination (B)</b>	1	16	<b>1</b>
<b>Santé-sécurité (C)</b>	12	18	<b>16</b>
<b>Atteintes à l'environnement (D)</b>	0	3	<b>1</b>
<b>Fournisseurs et sous-traitants (E)</b>	0	1	<b>17</b>

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

(1) Veolia définit un fournisseur stratégique sur la base des critères cumulatifs suivants :  
 - poids du poste de dépense ;  
 - impact significatif sur la consommation énergétique du Groupe ;  
 - fourniture de produits et/ou de services essentiels à l'activité opérationnelle du Groupe.

# Ressourcer le monde

## **Veolia Environnement**

Société anonyme au capital de 3 498 626 330 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](http://www.veolia.com)