

PLAN DE VIGILANCE 2022



SOMMAIRE

	INTRODUCTION	3			
1	SYNTHÈSE D'ACTIVITÉ DE L'EXERCICE ÉCOULÉ	4			
2	GOVERNANCE	5			
	2.1 Ressources allouées au plan de vigilance	5			
	2.2 Pilotage du Plan	5			
	2.3 Ligne d'alerte	5			
3	MÉTHODOLOGIE	6			
	3.1 Périmètre d'application	6			
	3.2 Démarche	6			
	3.3 Cartographie des risques	7			
	3.4 Indicateurs	7			
4	RÉSULTATS DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES	8			
	4.1 Droits de l'homme	8			
	4.2 Santé-sécurité	10			
	4.3 Atteintes graves à l'environnement	11			
	4.4 Fournisseurs et sous-traitants de rang 1	12			
5	ÉVALUATION	13			
	5.1 Mobilisation des lignes de maîtrise	13			
	5.2 Dialogue avec les filiales	13			
	5.3 Fournisseurs et sous-traitants de rang 1	13			
6	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 Semaine internationale de la santé-sécurité Groupe	22			
	6.4.3 La cartographie des risques et les dix standards de management des activités à risque élevé	22			
	6.4.4 Gestion globale des événements accidentels	22			
	6.4.5 Évaluation des risques, audits et visites de sécurité, suivi de plans d'action	23			
	6.5 Actions à destination de nos fournisseurs et sous-traitants de rang 1	25			
	6.6 Parties prenantes associées	26			
	6.7 Accompagnement des entités opérationnelles	26			
7	ASSIGNATION AU TITRE DE LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE	27			
8	INDICATEURS DE SUIVI	28			
	8.1 Ressources humaines	28			
	8.1.1 Part des salariés couverts par une instance de dialogue social	28			
	8.1.2 Typologie des accords signés	28			
	8.1.3 Part des salariés ayant reçu au moins une formation santé-sécurité dans l'année	28			
	8.1.4 Taux de fréquence des accidents du travail	29			
	8.2 Environnement	29			
	8.2.1 Taux de déploiement du Système de management environnemental et industriel	29			
	8.2.2 Systèmes de management complémentaires	29			
	8.3 Fournisseurs et sous-traitants de rang 1	30			
	8.3.1 Évaluation des fournisseurs stratégiques	30			
	8.3.2 Clause développement durable dans les contrats de fournitures et de prestations	30			
	8.4 Ligne d'alerte	30			

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

Veolia a veillé, tout au long de 2022, à ce que le dispositif mis en œuvre dans le cadre de la loi sur le devoir de vigilance satisfasse aux exigences de celle-ci. À ce titre, les actions suivantes peuvent être relevées :

- **intégration des activités Suez** : dans le cadre du rapprochement entre Suez et Veolia, le dispositif du Groupe en matière de devoir de vigilance a été progressivement étendu aux entités Suez, et ce, au fur et à mesure de leur absorption ;
- **perfectionnement du Système de management environnemental et industriel (SMEI) du Groupe** : la campagne 2022 du SMEI a donné lieu à une simplification de la nomenclature des risques environnementaux et industriels, ceci afin de la rendre plus opérationnelle pour les *business units* (BU) ;
- **développement d'une formation en ligne portant sur les droits de l'homme** : cet *e-learning* a pour ambition de sensibiliser les collaborateurs du Groupe sur les enjeux liés aux droits humains. Ce module vient ainsi enrichir le volet communication du dispositif de vigilance mis en œuvre par Veolia.

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.

GOUVERNANCE

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

Veolia est organisé en sept zones géographiques (France et déchets spéciaux Europe, Europe centrale et orientale, Europe du Nord, Asie Pacifique, Ibérie et Amérique latine, Amérique du Nord, Italie – Afrique – Proche et Moyen-Orient) auxquelles s'ajoute une zone mondiale complémentaire pour les entreprises de spécialité mondiale (Technologies de l'eau). 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.

Le rapprochement entre Suez et Veolia s'est traduit par des évolutions substantielles pour le Groupe entre 2021 et 2022 :

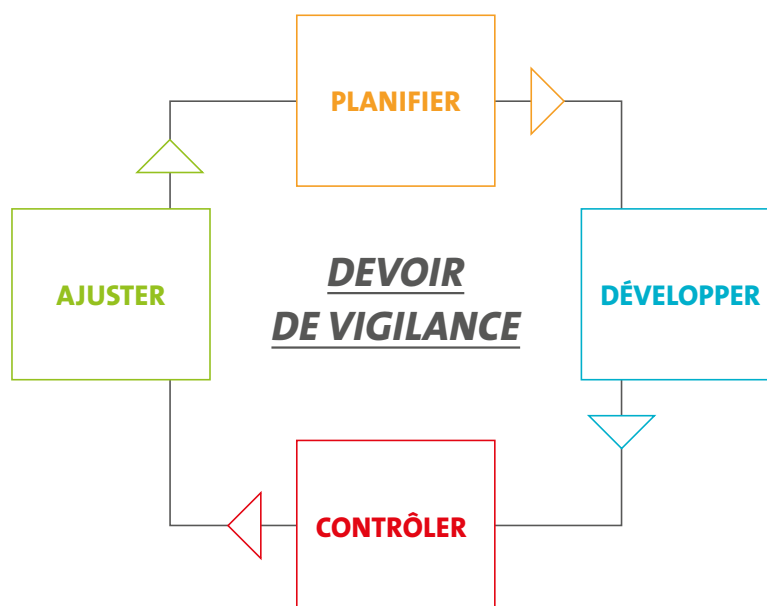
- présence géographique plus large : de 52 à 58 pays⁽¹⁾ ;
- forte hausse du chiffre d'affaires : de 28,5 à 42,9 milliards d'euros ;
- accroissement important du nombre de collaborateurs : de 176 488 à 213 684.

Il convient de souligner que, conformément aux exigences des autorités de la concurrence britanniques, le Groupe n'a exercé aucun contrôle sur l'entité Suez Recycling and Recovery UK, et ce, tout au long de la période s'étendant du début de l'opération de rapprochement entre Suez et Veolia jusqu'à la revente par Veolia au nouveau Suez de ces activités de déchets fin 2022.

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⁽¹⁾.

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

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

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

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

3.4 INDICATEURS

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

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

Leurs performances sont présentées à la partie 8 – 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)
Atteintes à l'environnement et aux ressources naturelles		Se reporter à la section 4.3	
Discrimination	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminations à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués • Handicap • Origines, religions, nationalités • Égalité professionnelle : taux d'emploi des femmes, taux de féminisation de l'encadrement, taux de féminisation des cadres dirigeants, taux de féminisation des conseils d'administration des sociétés du Groupe dont celui de Veolia 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque d'implication des dirigeants • Absence d'un cadre et de procédures ressources humaines pour traiter ces sujets 	<ul style="list-style-type: none"> • Carrière professionnelle entravée ou bloquée • Ostracisme
Santé-sécurité		Se reporter à la section 4.2	
Liberté d'association et droit à la négociation collective	Impossibilité pour les travailleurs de s'organiser pour être représentés	<ul style="list-style-type: none"> • Législation locale interdisant les syndicats • Refus de la direction de dialoguer avec les travailleurs 	Détérioration du climat social de l'entreprise
Modes de vie des communautés locales	Communauté autochtone affectée par la présence d'activités de Veolia	Absence d'inclusion des communautés locales dans les projets	<ul style="list-style-type: none"> • Déplacement de communautés • Impact sur les activités productives des communautés
Travail forcé	Travailleurs immigrés pouvant 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
Travail des enfants	Enfants travaillant au tri illégal de déchets dans des décharges gérées par Veolia	<ul style="list-style-type: none"> • Site non sécurisé • Existence d'un secteur informel important • Pauvreté des populations locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Impact négatif sur le niveau de scolarisation • Blessure • Décès

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

Le risque de décalage culturel est à garder à l'esprit afin d'assurer l'effectivité de la politique des droits humains de Veolia. Les initiatives du Groupe en faveur de la promotion de ces enjeux en interne pourraient être en effet mal perçues, voire contre-productives, selon les pays où Veolia opère.

4.2 SANTÉ-SÉCURITÉ

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

4.3 ATTEINTES GRAVES À L'ENVIRONNEMENT

Les éléments qui figurent dans le tableau ci-dessous sont fondés sur les résultats de la campagne annuelle 2022 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, atteintes pouvant notamment se répercuter, du fait de nos métiers, sur l'approvisionnement en eau des populations locales.

CATÉGORIE DE RISQUE	EXEMPLE(S)	CAUSE(S) POSSIBLE(S)	CONSÉQUENCE(S) POSSIBLE(S)
Rejets et émissions dans les milieux	<ul style="list-style-type: none"> Dépassement de seuils réglementaires pour les rejets d'eaux usées traitées par une station d'épuration 	<ul style="list-style-type: none"> Défaillance technique du système de surveillance de la qualité des eaux usées à traiter Mauvais dosage de composés destinés au traitement de l'eau 	<ul style="list-style-type: none"> Pollution de la rivière Impact potentiel sur des activités humaines dans la zone concernée dont rupture d'approvisionnement en eau potable
Qualité et conformité	<ul style="list-style-type: none"> Eau potable non conforme aux seuils fixés par la législation 		
Incendie/explosion sur un site Veolia	Départ de feu dans un centre de tri	Présence de batteries lithium-ion parmi les matériaux à recycler	<ul style="list-style-type: none"> Arrêt de l'exploitation Pollution de l'air par les fumées issues de l'incendie et déversement potentiel des eaux d'extinction dans le milieu naturel
Santé et environnement	<ul style="list-style-type: none"> 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 Présence d'eau impropre à la consommation dans le réseau d'adduction 	<ul style="list-style-type: none"> Défaillance du système de détection et de suivi Substance polluante répandue par accident dans le périmètre d'une usine de traitement d'eau 	<ul style="list-style-type: none"> Arrêt de l'exploitation Impact potentiel sur la santé des personnes exposées

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 2022⁽¹⁾, et notamment dans la déclaration de performance extra-financière (cf. section 4.2.3 Lutter contre le dérèglement climatique).

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

4.4 FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS DE RANG 1

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

ÉVALUATION

Cette section présente la manière dont Veolia répond à l'exigence d'évaluation telle qu'édictée par la loi sur le devoir de vigilance. Cette revue s'appuie notamment sur l'activité des directions fonctionnelles et de l'audit interne. Le résultat de ces analyses est détaillé 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⁽¹⁾ ». Le rôle des directions fonctionnelles agissant au titre du deuxième niveau vise à s'assurer que les procédures de contrôle sont bien mises en œuvre par le niveau opérationnel (premier niveau). L'audit interne⁽²⁾ intervient pour sa part comme troisième niveau et constitue une fonction dont la finalité s'avère être précisément l'évaluation de la performance organisationnelle. Elle dispose ainsi des outils et des approches méthodologiques adaptés afin

de juger de façon plus large de l'effectivité et de l'efficacité des dispositifs en place eu égard aux exigences de la loi.

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⁽³⁾. 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 systématiquement prise en compte dans l'évaluation de l'offre, avec une pondération de 5 % à 20 %.

Enfin, en 2022, Veolia a généralisé l'utilisation de son système d'évaluation d'intégrité des fournisseurs à risque qui est basée sur une solution logicielle.

(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 2022, il s'est consacré notamment :

- à assurer la mise en œuvre des plans d'action destinés à améliorer la performance du dispositif « devoir de vigilance » de Veolia, et ce, conformément aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance ;
- à opérer 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 le développement d'une formation en ligne ayant pour objectif de sensibiliser les collaborateurs de Veolia à l'enjeu des droits de l'homme.

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, M. Antoine Frérot, alors Président-directeur général de Veolia Environnement et cosignataire 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 26 grands groupes français. Cette structure concentre ses efforts sur la mise en œuvre opérationnelle des droits humains et, par extension, du devoir de vigilance. La vocation d'EDH est de servir de forum au

sein duquel les membres peuvent échanger sur les problématiques auxquelles ils sont confrontés, ainsi que sur les bonnes pratiques susceptibles de les aider à les surmonter.

Dans le cadre de sa participation à EDH, Veolia a contribué à une étude relative à l'application de la loi sur le devoir de vigilance⁽¹⁾, publiée en 2020. À cette occasion, le Groupe a apporté son éclairage sur l'enjeu de la gouvernance, sujet d'importance pour assurer une mise en œuvre effective de cette législation.

Du fait de son modèle d'affaires, le fonctionnement de Veolia est très largement décentralisé. Ainsi, les *business units* 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.

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. À la suite du rapprochement entre Suez et Veolia, conformément à l'accord constitutif du comité de Groupe Europe, trois nouveaux postes de membres titulaires ont été attribués à des représentants issus de filiales ex-Suez (deux pour l'Espagne et un pour la Belgique) portant le nombre de membres titulaires à 41. Le Censeur, ancien administrateur représentant les salariés de Suez, est également invité aux réunions du bureau et du comité de Groupe Europe.

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, comme cela a été fait tout au long de l'opération de rapprochement entre Suez et Veolia. 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 2022, 1 533 nouveaux accords collectifs ont été signés au niveau des établissements, entreprises ou instances Groupe des pays. L'ensemble de ces accords collectifs a un impact sur la performance sociale et donc économique de l'entreprise. 44 pays ont été signataires de ces accords. Les cinq principaux pays sont la France, le Japon, l'Allemagne, la Pologne et l'Espagne. À fin 2022, le nombre de représentants du personnel dans le monde s'élève à 8 910. Le nombre de grèves enregistré en 2022 est de 141 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
2017-2018	Nouvel accord de Groupe France de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 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. Accord de Groupe France sur le télétravail en période normale. Cet accord-cadre définit un dispositif général de recours au télétravail équitable et applicable selon les mêmes principes directeurs sur l'ensemble du périmètre Groupe en France.
2022	Accord triennal de 2015 sur les orientations stratégiques du Groupe renouvelé en 2022. Il prévoit un dispositif d'échange de vues annuel avec les bureaux des comités de Groupe France et Europe (appelé bureau commun) sur les orientations stratégiques du Groupe et leurs impacts sur les effectifs, l'emploi et les compétences. À cette occasion également, les thèmes de l'éthique, de la loi Sapin II et du devoir de vigilance font l'objet d'échanges de vues et de présentations.

L'adhésion au *Global Deal*

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. En 2022, Veolia a participé au groupe de travail sur les enjeux du devoir de vigilance.

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Diversité et inclusion sont intrinsèquement liées, leur promotion constituant un moyen de lutter contre les discriminations.

La politique diversité

Veolia 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 d'équité, de performance, d'attractivité et de crédibilité 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, 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.

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⁽¹⁾.

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 au regard des enjeux locaux ;
- 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 départ des femmes, taux de féminisation des cadres dirigeants, taux de féminisation des conseils d'administration des sociétés du Groupe dont celui de Veolia Environnement ;
- **handicap** : taux d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- **seniors** : taux d'emploi des plus de 55 ans ;
- **jeunes** : taux d'emploi des moins de 30 ans.

En 2022, un état des lieux sur le sujet de la diversité et l'inclusion chez Veolia a été lancé à l'occasion du rapprochement de Veolia avec Suez. Les référents des réseaux WEDO et ex-D&I de Suez ont participé à une enquête interne (questionnaire et entretiens) qui a permis de mieux connaître leurs attentes et de dresser un état des lieux.

Suite à cela, un nouveau plan d'action Diversité & Inclusion a été finalisé, avec pour objectif d'impulser une culture de l'inclusion qui garantisse à chaque salarié d'être traité sans discrimination, d'être reconnu dans sa singularité et d'être membre à part entière du collectif de l'entreprise.

Il s'articule autour de quatre cibles prioritaires :

- la mixité ;
- l'identité de genre ;
- le handicap ;
- les origines sociales et ethniques.

Ce plan d'action a été présenté aux DRH des entités du Groupe et aux référents des réseaux Diversité & Inclusion locaux. Une séquence dédiée aux questions Diversité & Inclusion a été inscrite dans le programme d'intégration VIP du Groupe (présentation du plan d'action et sensibilisation aux biais inconscients).

Plus de 400 managers du Groupe ont assisté à cette nouvelle séquence en 2022.

(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.

La mixité au sein du Groupe

Taux de féminisation dans le Groupe

	2019	2020	2021	2022
Taux de féminisation	21,1%	21,4%	21,7%	22,3%
Taux de féminisation des cadres	27,3%	28,3%	29%	30%
Taux de féminisation des recrutements externes de cadres en CDI	32,8%	30,9%	33%	35%
Taux de féminisation des cadres dirigeants (Executive Resources)	18,2%	21%	22,2%	25,2%
Taux de féminisation du conseil d'administration de Veolia Environnement	45%	45%	50% ⁽¹⁾	60% ⁽²⁾

Depuis 2020, 30,3 % de femmes ont été nommées parmi les cadres dirigeants (Executive Resources).

Le pourcentage de femmes parmi les dirigeants du Groupe (Executive Resources) est passé de 15 % en 2016 à 25 % en 2022.

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 :

- plus de 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 ;
- 50 % de femmes nommées parmi les cadres dirigeants (Executive Resources) entre 2020 et 2023 ;
- 25 % de femmes parmi les dirigeants du Groupe en 2023 (Executive Resources), 30 % en 2027 et 40 % en 2030.

Les actions du Groupe pour développer la mixité dans l'encadrement se structurent de la façon suivante :

- **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, revues de personnel complémentaires pour les femmes ayant un grade en deçà des Executive Resources ;
- **développement** : inclure 40 % de femmes dans le programme Veolia Excellence et 30 % au séminaire dirigeant, développer le mentorat par des cadres dirigeants pour des femmes cadres à potentiel.

- 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 avec le soutien du réseau WEDO. WEDO est le 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. À fin 2022, ce réseau compte plus de 3 200 collaborateurs issus d'une cinquantaine de pays.

- Parmi les actions portées par le réseau, WEDO a renouvelé la semaine *Yes WEDO week* qui a été inscrite sous le thème retenu par l'ONU pour le 8 mars 2022 : « L'égalité aujourd'hui pour un avenir durable ». Cette semaine, consacrée à des actions de sensibilisation internes et externes, a connu un nouveau succès :

- 48 entités (+ 10 vs 2021) sur les cinq continents ont organisé plus de 150 actions : interventions auprès de jeunes filles dans les écoles, accueil de collégiennes et lycéennes sur les sites de Veolia pour découvrir les métiers de Veolia, conférences et webinaires auprès des salariés sur les questions d'égalité professionnelle femmes-hommes, etc. ;
- deux nouveaux réseaux locaux ont été lancés à cette occasion (Corée du Sud et Allemagne) ;
- 220 nouveaux membres ont rejoint le réseau WEDO à cette occasion.

Au niveau Groupe, un ensemble de webinaires, d'ateliers et de conférences ont été organisés en digital. Deux webinaires ont notamment réuni la DGRH, les DRH des entités et les référents des réseaux WEDO autour du bilan de la féminisation au sein du Groupe (incluant les périmètres ex-Suez) et des six leviers d'action à renforcer pour progresser : attirer, retenir, réduire les écarts de rémunération, promouvoir, développer, transformer la culture.

Une campagne de communication externe sur les réseaux sociaux a été réalisée en coopération avec la direction des parties prenantes et de la communication via une série de 15 podcasts, « #WomenVoices », qui ont permis à des femmes dirigeantes du Groupe et des représentantes de nos parties prenantes engagées dans la transformation écologique de partager leur témoignage.

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

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

- Un programme de développement intitulé « Women in Leadership » (WIL), initié par Veolia en Amérique du Nord, a progressivement été déployé dans d'autres zones géographiques : en Afrique (Maroc), en Amérique latine (Colombie, Mexique) et en Asie-Pacifique ; WIL compte également un programme Groupe ouvert aux participantes de toutes les zones géographiques. Ce programme de coaching sur sept mois, qui vise à créer des opportunités d'évolution pour les femmes managers dans l'organisation, a accueilli 62 femmes de 16 pays francophones en 2022. 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 2022, le programme a obtenu un taux de recommandation (NPS) de 91 de la part des participants.
- Le module en ligne de sensibilisation pour lutter contre le sexisme ordinaire au travail, lancé en septembre 2020 auprès d'un groupe pilote de 1 000 personnes en France, a été déployé plus largement en 2022 chez Veolia en France, en Belgique et au Luxembourg, en Italie et au Portugal, soit, en tout, 1 603 salariés qui ont parcouru le module. Il est actuellement en cours de test auprès d'autres entités à l'international pour un déploiement plus large. 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 2022 s'établissent très majoritairement au-dessus de 75 points sur 100 (minimum légal) pour un index global à 87 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.

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 accorde 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.

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 marraines, femmes ingénieures ou techniciennes de Veolia, ou des relais, hommes ingénieurs de Veolia. Leur témoignage sur leur parcours professionnel vise à démontrer aux jeunes filles que les métiers techniques leur sont ouverts. Ce partenariat s'inscrit dans le prolongement des actions déployées par le département Relations écoles et universités du Groupe.

Dans le cadre de ce partenariat, Veolia a participé à différentes opérations comme « Elles Bougent pour le numérique », le challenge InnovaTech ou encore le forum Réseaux et Carrières. Veolia est également partenaire de l'Association française des managers de la diversité (AFMD) et de l'association À Compétence Égale.

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% à la fin de 2022, soit 3 978 salariés. Pour cette même année, en France, ce taux est de 3,7% et 12,1 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 actions prises dans ce domaine sont de plusieurs ordres.

Signature de la Charte « Entreprise et handicap » de l'Organisation internationale du travail.

À l'occasion de la Journée internationale du handicap, le 3 décembre 2022, Estelle Brachlianoff, Directrice générale de Veolia, a signé la Charte « Entreprise et handicap » de l'Organisation internationale du travail.

Lancée en 2016 par l'Organisation internationale du travail (OIT), la Charte « Entreprise et handicap » constitue un réseau mondial destiné aux entreprises qui veulent promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Cette charte exprime l'engagement des entreprises signataires à promouvoir et à inclure les personnes handicapées dans leurs opérations à l'échelle mondiale.

En signant cette charte, Veolia s'engage sur les dix points suivants :

- respect et promotion des droits ;
- non-discrimination ;
- égalité de traitement et égalité des chances ;
- accessibilité en rendant progressivement accessibles les locaux du Groupe ;
- maintien dans l'emploi afin que toute personne en situation de handicap puisse conserver son emploi ;
- confidentialité sur les renseignements personnels des personnes en situation de handicap ;
- prise en compte de tous types de handicap ;
- collaboration grâce à la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- évaluation des politiques et pratiques d'intégration ;
- partage de l'information grâce à des rapports sur les efforts déployés.

Cette signature a été valorisée en interne à l'occasion de la Journée internationale des personnes en situation de handicap début décembre 2022. Ainsi, lors d'un webinaire, différentes actions ont été présentées :

- l'engagement de Veolia au plus haut niveau à travers la signature de la Charte ;
- le lancement d'un *e-learning* de sensibilisation à la question du handicap ;
- un « carnet digital » qui récapitule des actions (une quarantaine collectées) mises en place dans le domaine par les entités du Groupe ;
- des témoignages de responsables RH pays qui ont mis en place des actions et le témoignage d'un salarié en situation de handicap et sportif de haut niveau.

Une vidéo de la signature a été publiée sur le site intranet et dans la newsletter Veolia News.

Par ailleurs, de nombreuses entités du Groupe dans différents pays mettent en œuvre des plans d'action et déploient 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 ont organisé une conférence à distance sur le thème de la nutrition et des maladies invalidantes. En parallèle, une expérience immersive en réalité virtuelle a été proposée afin de lever les biais inconscients à l'égard des personnes en situation de handicap invisible. Enfin, les entités du siège ont mis en place une campagne d'affichage de sensibilisation dans les espaces de pause, sous forme de devinettes.

Amendis (Veolia Maroc) s'engage pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Le marché du travail marocain n'impose pas un taux minimum de recrutement de personnes en situation de handicap dans le secteur privé. Amendis a cependant fixé un taux de recrutement annuel de 1,5 % (par rapport à son effectif global). Afin d'atteindre cet objectif, Amendis a mis en place diverses actions concrètes comme la création d'une cartographie des métiers à partir du référentiel handicap de l'OMS (Organisation mondiale de la santé) et une classification d'accessibilité des métiers en fonction du type de handicap défini par l'OMS.

Veolia Australie s'est associé à un établissement scolaire qui accueille des étudiants en situation de handicap mental. Veolia accueille régulièrement des étudiants et leur confie une mission professionnelle durant les vacances scolaires. À cette occasion, les collaborateurs accueillant ces étudiants sont sensibilisés à l'inclusion des personnes en situation de handicap mental.

Signature du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique.

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.

Dans le cadre de cette signature, 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^e et 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, sensibiliser au sujet du handicap et (dé)montrer qu'il n'est pas un tabou dans la vie professionnelle ni un frein à l'emploi.

En 2022, Veolia Eau France est intervenu au sein de tables rondes et de forums pour parler de la politique handicap du Groupe et des possibilités offertes dans l'entreprise aux personnes en situation de handicap.

Des axes de développement ont été proposés en 2022 par le groupe de travail sur les engagements 1 et 2. Ils portent sur l'accompagnement des jeunes en situation de handicap pour limiter les ruptures dans le parcours scolaire, sur l'extension du réseau d'associations partenaires partout en France pour mieux référencer le groupe de travail et ses actions et sur une coopération plus formelle avec la Conférence des grandes écoles (CGE) dont l'objectif est d'accompagner les jeunes dans leur parcours de formation et d'insertion.

L'inclusion sociale

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 annuel des autochtones d'au moins 4 %.

Le recrutement sans discrimination

Suite à la démarche d'autodiagnostic des pratiques de recrutement au regard de la non-discrimination, mise en place en septembre 2021 auprès d'un panel de nouveaux salariés issus des entités Recyclage et Valorisation des déchets, la Sade, Veolia Eau en France, le siège et Veolia Water Technologies, un plan d'action a été formalisé avec la mise à disposition auprès des recruteurs et des managers de différents supports dont un module de formation à distance intitulé « Recruter sans discriminer », un guide en ligne lié ainsi que des outils proposés par l'association À Compétence Égale. À ce titre, le siège a organisé quatre webinaires « Recruter sans discriminer » à destination de tous les salariés du siège. Près de 500 collaborateurs ont participé à ces webinaires.

Le partenariat avec l'association À Compétence Égale a également été renouvelé pour 2022. Il permet aux recruteurs de Veolia de bénéficier de bonnes pratiques issues d'autres entreprises, de conseils juridiques ou même de participer à des ateliers de réflexion sur cette thématique.

6.3 ACTIONS PORTANT SUR LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX GRAVES

Les activités de Veolia susceptibles d'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 et industriels liés à nos opérations et des mesures de prévention correspondantes.

La campagne 2022 du SMEI a donné lieu à une simplification de la nomenclature des risques environnementaux et industriels, ceci afin de la rendre plus universelle et ainsi plus opérationnelle pour les *business units*. Par ailleurs, cette campagne a conduit à définir 598 plans d'action destinés à améliorer la performance environnementale du Groupe, notamment concernant l'économie circulaire, la préservation de la biodiversité et des 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 2022, les ingénieurs prévention des assureurs du Groupe ont effectué près de 64 inspections de sites. 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 (directrice générale, directeur financier, directrice technique, secrétaire général) ainsi que le directeur des risques et des assurances Groupe, 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 du Covid-19, Veolia a dû adapter ses modes de travail et le fonctionnement de ses sites. Au pic de la crise, la grande majorité des collaborateurs a continué à se rendre quotidiennement sur les sites et à travailler sur le terrain sans interruption, afin de maintenir la continuité des services essentiels. Un plan de continuité d'activité a ainsi été mis en place pour chaque activité de Veolia identifiée comme vitale. Ce dispositif global et durable a permis d'assurer la protection de l'ensemble des collaborateurs et de limiter significativement le nombre de clusters.

Une cellule de crise, instaurée au plus fort de la pandémie, a été maintenue de manière à assurer une activité de veille permettant notamment d'adapter le dispositif déployé par le Groupe, et ce, en fonction de l'évolution des niveaux de contamination de par le monde.

En 2021 et 2022 (pour la 4^e dose), des campagnes de vaccination ont été déployées, là où cela fut possible, au sein des sièges et des unités opérationnelles. Ce dispositif, sur la base du volontariat, a permis de vacciner plusieurs milliers de salariés.

6.4.2 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 2022 a été réalisée autour de deux thèmes : la sensibilisation aux erreurs inconscientes centrée sur la coordination œil-main ainsi que l'identification et le traitement des HIPO à travers un challenge (un HIPO, ou High Potential, est un incident de gravité mineure ou significative qui, de façon réaliste, sous des circonstances légèrement différentes, aurait pu atteindre un niveau de gravité sérieux ou très sérieux). Plus de 900 HIPO ont été remontés par les équipes terrain et les dossiers des gagnants concernaient des sujets d'actualité (risque de collision véhicule piéton sur les sites et suppression de risque d'intervention dans des espaces confinés via l'usage de drones). Le traitement des HIPO est clé pour réduire les situations conduisant à des accidents graves.

6.4.3 La cartographie des risques et les dix standards de management des activités à risque élevé

Afin d'améliorer la maîtrise de ces risques majeurs opérationnels au sein du Groupe, dix standards de management des activités à risque élevé ont été élaborés (ex. : travaux en espaces confinés, mise en sécurité des installations, travaux en fouilles et en tranchées...).

Cette liste commune aux métiers de Veolia a été établie par le centre d'excellence prévention, santé et sécurité après analyse de l'historique des événements survenus chez Veolia. Une grille d'évaluation du niveau de conformité par rapport aux exigences humaines, organisationnelles et techniques a également été mise en place pour accompagner le déploiement opérationnel au plus proche des exploitations. Un suivi de la mise en œuvre est effectué au sein de chaque pays et zone, puis consolidé au niveau du Groupe. Par exemple, le niveau de conformité global pour la zone déléguée Amérique latine est de 88,3 % à fin 2022, vérifié par la réalisation de plusieurs audits sur sites après autoévaluation. Dans le cadre de l'intégration des collaborateurs issus de Suez et de l'adaptation du référentiel santé et sécurité pour une meilleure appropriation par l'ensemble des collaborateurs, des sessions de travail mixtes ont été mises en place pour partager et compléter autant que de besoin les dix standards de management des activités à risque élevé de Veolia. Ainsi, les cinq premiers standards ont été révisés fin 2022. Les autres sont en cours de révision.

Un accueil complet des nouveaux collaborateurs de la filière a été fait avec plus de 300 nouveaux préventeurs santé et sécurité formés (à travers quatre webinaires et des e-learning), pour garantir une bonne appropriation de la politique du référentiel et des outils. Le premier chantier commun a été de rendre plus lisibles des « Règles qui sauvent » communes pour illustrer les situations les plus dangereuses adossées aux standards santé et sécurité. Applicables à toutes et à tous, elles constituent la dernière barrière de protection des collaborateurs pour éviter les accidents graves. Par ailleurs, Veolia a mis en place des systèmes de management de la sécurité (SMS) sur la base de référentiels tels que ISO 45001, ILO OSH 2001 et/ou OHSAS 18001. Chaque année, à travers le monde, des entités sont certifiées, labellisées ou récompensées pour leur démarche en matière de prévention, de santé et sécurité. Fin 2022, la part du chiffre d'affaires de Veolia couvert par un SMS (ISO 45001, ILO OSH 2001 ou équivalent) s'élève à 62,04 %.

6.4.4 Gestion globale des événements accidentels

Le programme PaTHS (Prevention & Training on Health & Safety), en cours de déploiement, comprend un outil collaboratif et une application mobile.

Ce programme permet d'améliorer et harmoniser notamment la gestion des événements en matière de santé et sécurité, de renforcer le *benchmark* entre les géographies et de construire une base de données fiabilisée et une approche prédictive des risques. L'outil permet aussi d'anticiper et de gérer les différentes formations, habilitations et autorisations en matière de santé et sécurité. Des alertes sont générées pour anticiper l'expiration des autorisations et des habilitations. Ce processus permet de gérer de façon systématique toutes les formations sensibles (comme les produits chimiques, les espaces confinés, les atmosphères explosives, les travaux par points chauds, les travaux en hauteur, la consignation, etc.) et d'éditionner un passeport santé et sécurité pour chaque salarié qui peut être montré à tout moment (en

papier ou numériquement) à un superviseur, un auditeur, un client, ou toute autre partie prenante.

Le programme a bien progressé en passant d'une couverture de 51,3 % des effectifs de Veolia à fin 2021 à 62 % fin 2022. L'objectif de couverture à fin 2023 a été fixé à 70 % des effectifs Groupe.

6.4.5 Évaluation des risques, audits et visites de sécurité, suivi de plans d'action

Une évaluation des risques, des audits ainsi que des visites de sécurité sur les installations sont réalisés avant la prise ou la mise en exploitation pour détecter d'éventuels risques et proposer les mesures correctives. Les dispositifs de prévention des risques sont par ailleurs intégrés le plus en amont possible par le Groupe dans le cadre de ses activités de conception et de construction d'installations afin d'éliminer toute situation à risque et garantir un niveau de santé et de sécurité des futurs opérateurs, et ce, quels qu'ils soient.

En parallèle, les *business units* mettent en place des programmes d'audits pour faire évoluer une culture santé et sécurité et/ou s'assurer de l'application des exigences de santé-sécurité définies *a minima* par la réglementation du pays, les règles de Veolia Corporate, de la *business unit* ou des clients. Ces audits préalables incluent toutes les parties prenantes et la fréquence des audits permet une revue de chaque site d'exploitation *a minima* tous les deux ans. Des autoévaluations sont mises en place en complément des audits bisannuels. 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 et sécurité du Groupe réalisent chaque année des audits permettant d'évaluer le niveau de mise en œuvre des standards et le niveau de maturité de la culture santé et sécurité.

En 2022, un dispositif dédié a été mis en place pour les entités les plus accidentogènes, soit les 19 entités dont l'effectif est supérieur à 500 ETP avec un taux de fréquence supérieur à dix, ce qui représente 5 % des entités. Les *business units* comportant des entités accidentogènes ont chacune établi un état des lieux de leur situation ainsi qu'un plan d'action spécifique, partagé lors d'une réunion stratégique avec la direction prévention santé et sécurité. Certaines ont fait aussi l'objet d'un audit par les experts santé-sécurité pour mieux appréhender la situation, comprendre les axes de progrès nécessaires et ajuster le plan d'action initial dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue. À l'issue de ce processus, un contrat de performance santé-sécurité a été établi. Ces contrats vont permettre un suivi différencié et qualitatif des *business units*. Au-delà de l'apport pour les *business units*, ces audits stratégiques permettent d'identifier des axes transverses à renforcer au niveau du Groupe.

Ainsi, la direction prévention santé et sécurité du Groupe a réalisé 20 audits en 2022 (Japon, Inde, Asie du Sud-Est, Canada, Ghana, Côte d'Ivoire, VNS France, Sade Costa Rica, quatre régions de RVD, SARPI, SEDE, VIGS Slovaquie et Autriche...) et visiter plus de 200 sites et chantiers.

Fin 2022, une grille d'autoévaluation avec 12 questions clés, établie conjointement avec la direction du contrôle interne, a été déployée spécifiquement sur la santé et la sécurité en plus des

thématiques habituelles. Elle permet de renforcer les démarches existantes par une vision globale et synchronisée afin d'aider à cibler les progrès et les audits. Le taux de participation a été de 100 % avec 66 questionnaires. Les résultats témoignent d'une très bonne maturité sur les différents piliers puisque 87 % des réponses se situent entre satisfaisant et fort.

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

Le partage de bonnes pratiques

Recueil mensuel d'initiatives santé et sécurité, Believe News est élaboré sur la base des bonnes pratiques remontées par les différents pays. Il est notamment destiné à guider les managers dans le déploiement des standards et à promouvoir les bonnes pratiques sur les sites afin de créer l'émulation nécessaire au déploiement de ces standards.

Dans la continuité de chaque Believe News, des posters pédagogiques sont réalisés pour rendre les bonnes pratiques accessibles à tous et favoriser le partage des bonnes idées.

De plus, des pratiques de terrain innovantes en matière de santé et de sécurité au travail ont également été identifiées, capitalisées et partagées au sein du Groupe. Plus de 1 000 bonnes pratiques ont ainsi été remontées en 2022. Plusieurs d'entre elles ont été récompensées par les trophées Always Safe décernés par le comité exécutif de Veolia soulignant ainsi l'intégration totale de la dimension santé et sécurité dans la politique sociale et sociétale de l'entreprise.

Fourniture d'équipements de protection individuelle

Veolia fournit à tous les employés des équipements de protection individuelle (EPI) au travail conformes aux meilleures normes internationales. Les EPI sont fournis à chaque employé en quantité, tenant compte de l'évaluation des risques et sont renouvelés périodiquement.

Un engagement paritaire

Les thématiques de santé et sécurité au travail sont complètement intégrées au dialogue social. En 2022, 10,9 % des accords signés étaient relatifs à la prévention, santé et sécurité (10,7 % en 2021 et 10,2 % en 2020).

Pour associer et partager encore plus avec les partenaires sociaux sur la démarche de prévention, santé-sécurité, il a été décidé, en comité de Groupe européen, de créer le 22 juin 2022 un groupe de travail dédié, composé de représentants de huit pays (Allemagne, Espagne, Royaume-Uni, France, Slovaquie, Belgique, Roumanie et Pays-Bas) dont les principales thématiques définies au sein du groupe de travail portent sur :

- la valeur des indicateurs de suivi santé et sécurité ;
- le dialogue social sur la santé-sécurité ;
- la politique santé et sécurité au sein du Groupe ;
- les risques psychosociaux ;
- les facteurs humain et organisationnel : l'engagement des personnes ;
- le bien-être au travail.

Sensibiliser et former

La formation est l'un des cinq piliers de la politique de prévention, santé et sécurité au travail.

Au cœur de la performance sociale de la raison d'être de Veolia, l'objectif du « zéro accident – un choix » a été fixé à l'ensemble des activités du Groupe. Pour accompagner cet engagement, il est indispensable de renforcer périodiquement les éléments « non négociables » de la culture de la prévention, de la santé et de la sécurité à tous les niveaux de notre organisation.

En 2022, 74,3 % des salariés de Veolia ont bénéficié d'une formation à la sécurité intégrant un volet sécurité (72,1 % en 2021, 67,5 % en 2020) et 42,3 % des heures de formation ont été consacrées à la sécurité (45,6 % en 2021 et 46,5 % en 2020).

Développement de la culture santé sécurité : le programme OHS Skills

Initié en 2019, le Groupe a déployé OHS Skills, programme qui s'inscrit dans un projet global visant à accompagner le changement culturel en matière de sécurité. Il est notamment bâti sur le référentiel de management de la santé et de la sécurité au travail, et sur les dix standards de management des activités à risque élevé.

Ce programme s'adresse aux fonctions prévention santé et sécurité et a pour objectifs de maintenir les compétences techniques sur les fondamentaux, de développer leur savoir être et de leur permettre d'accompagner les managers sur le terrain pour qu'ils puissent améliorer leur maîtrise des visites de sécurité dans un premier temps, puis des causeries de sécurité, des analyses des risques et des incidents.

L'objectif est de partager un état d'esprit sécuritaire et d'acquérir les meilleures pratiques de leadership pour créer un impact positif sur les équipes, ainsi qu'accompagner les managers à intégrer ces pratiques au quotidien pour renforcer la culture de la santé au travail chez Veolia. À fin 2022, 113 experts issus de différentes *business units* ont été formés ou sont en cours de formation.

Parallèlement, un module leadership en prévention est désormais disponible pour l'ensemble de la ligne managériale. Il est ensuite complété par des séances de coaching terrain, réalisées par les experts internes en prévention santé et sécurité ayant suivi *a minima* les deux modules : « leadership en prévention expert » et « devenir coach en prévention ». À fin 2022, 448 managers ont été formés dans différentes *business units*.

Programme d'e-learning sur les standards de management activités à risque élevé

En complément des standards de management des activités à risque élevé déployés sur l'ensemble de Veolia depuis 2016, un programme de dix formations digitalisées sur les activités à risque élevé du Groupe a été lancé en avril 2021 par la direction prévention santé et sécurité et le Campus Veolia.

Ce dispositif de dix parcours d'e-learning a pour ambition de

renforcer la culture de la sécurité à tous les niveaux de l'organisation, d'accroître la perception des dangers pour chaque activité à risque élevé, d'amplifier les connaissances des collaborateurs sur les mesures de maîtrise des risques et de s'assurer que les standards de Veolia sont connus et compris de tous les collaborateurs, ainsi que des parties prenantes externes (sous-traitants, prestataires, fournisseurs, clients) et que leur appropriation est effective.

Les trois premiers parcours sur « la culture prévention santé-sécurité associée à la circulation au travail », « la mise en sécurité des installations » et « le travail en espace confiné » réalisés en 2021 ont été complétés en 2022 par « le travail en hauteur » et « le travail par points chauds ». Après un important travail de design, ces modules sont actuellement en cours de déploiement sur l'ensemble des entités de Veolia. Le parcours « la culture prévention santé-sécurité et circulation au travail » concerne l'ensemble des collaborateurs de Veolia. Il est déjà déployé à plus de 50 % à fin 2022 et devrait être totalement finalisé à la fin de l'année 2023. Toutes les *business units* ont par ailleurs choisi deux à trois risques majeurs prioritaires pour former d'ici à fin 2023 les populations exposées aux risques. L'ensemble des modules doit être déployé d'ici à fin 2025.

Enfin, un module d'e-learning visant à accompagner le déploiement des « Règles Qui Sauvent » a aussi été créé sur 2022 afin de favoriser leur appropriation par l'ensemble des collaborateurs. En cours de traduction pour couvrir l'ensemble des langues utilisées dans le Groupe, il sera disponible pour l'ensemble des collaborateurs dès 2023.

Analyser pour prévenir les risques

Le Groupe attache une attention particulière à la sensibilisation de ses collaborateurs et au suivi des situations à risque et des presque accidents.

Afin de prévenir les accidents, la direction prévention, santé et sécurité s'appuie notamment sur la pyramide de Bird qui compte cinq niveaux :

- presque accidents, actes dangereux, situations dangereuses (base de la pyramide) ;
- accidents bénins ;
- accidents du travail sans arrêt avec consultation médicale ;
- accidents du travail avec arrêt ;
- accidents du travail mortels.

Aussi, le Groupe a mis en place, depuis de nombreuses années, dans un but de prévention, une procédure pour investiguer les incidents et accidents du travail, avec notamment des « alertes sécurité ». En cas d'accident métier, le préventeur santé et sécurité remonte à la direction prévention santé et sécurité Groupe une fiche selon un modèle détaillant les circonstances, les conséquences de l'événement et les mesures correctives mises en place (humaines, organisationnelles et techniques). Une analyse plus approfondie est faite pour les accidents graves. Ces alertes sécurité sont ensuite partagées à tout le réseau prévention santé et sécurité et plus largement sur l'intranet du Groupe.

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 à la section 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 déréféré 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 conviennent, en accord avec le fournisseur concerné, d'un plan d'action correctif.

RECYCLAGE DU PLASTIQUE ET SECTEUR INFORMEL

La stratégie de développement du recyclage du plastique poursuivie par Veolia, dans un certain nombre de pays à revenus intermédiaires, amène le Groupe à gérer des flux de matière issus de la collecte informelle.

Afin d'améliorer les conditions d'exercice des travailleurs, Veolia met en œuvre des programmes d'accompagnement, visant à assurer une collecte responsable et inclusive. Ainsi, en Indonésie notamment, une initiative a été déployée en partenariat avec Danone Aqua, le fonds Danone Écosystème et deux ONG locales, pour structurer la chaîne de valeur, améliorer les centres de collecte existants pour les rendre plus efficaces et plus durables. Cet objectif s'est traduit par une série d'activités dans les centres de collecte telles que des sessions de formation des collecteurs informels pour développer les compétences et les infrastructures en place, des dons d'équipements de protection individuelle et de matériels, et plus généralement l'amélioration des conditions de travail et de santé-sécurité sur les sites concernés. Le travail s'appuie sur des audits, un dialogue régulier avec l'aide des ONG partenaires, des visites de terrain et la formalisation d'outils (guide de bonnes pratiques, cartographie des acteurs...). Ces avancées pilotées au niveau local ont un impact positif sur les fournisseurs de matière issue du secteur informel. Fort des enseignements de cette expérience, Veolia travaille à structurer une méthodologie généralisable et transposable à d'autres géographies.

Ces initiatives sont renforcées par la participation de Veolia à un groupe de travail multientreprise sur la collecte inclusive au sein du *Business for Inclusive Growth* (B4IG). Celui-ci vise à recenser les meilleures pratiques pour la prise en compte des enjeux sociaux dans la gestion du recyclage des plastiques et à identifier les facteurs clés de succès et leviers pour leur déploiement.

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'accident 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.

Un outil d'analyse de l'exposition aux maladies professionnelles

L'ensemble des salariés bénéficie d'un suivi médical périodique permettant de détecter les maladies professionnelles mais surtout de contribuer à les prévenir.

Afin de compléter les outils d'identification des situations d'accident au poste de travail, Veolia a conçu un outil d'analyse de l'exposition aux maladies professionnelles, partagé avec les partenaires sociaux du comité de Groupe France, à disposition de l'ensemble des correspondants santé-sécurité. Il permet d'anticiper l'exposition à des facteurs de risque pour définir et mettre en œuvre un plan d'action.

En 2022, 153 salariés ont été reconnus comme ayant une maladie professionnelle (126 en 2021). Toutefois, les informations relatives aux maladies professionnelles peuvent présenter des divergences dans le mode de calcul en raison des différences de pratiques et de réglementations locales. Le Groupe réalise un suivi des maladies professionnelles par typologie de cause à savoir : agents chimiques, agents physiques, agents biologiques et maladies infectieuses ou parasitaires, maladie de l'appareil respiratoire, maladie de la peau, troubles musculo-squelettiques, troubles mentaux ou du comportement, cancers professionnels.

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 du 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. Les réunions organisées en 2022 ont donné à nouveau l'occasion d'évoquer la question du devoir de vigilance.

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 ou *business unit* dans le cadre de la politique droits de l'homme globale du Groupe.

ASSIGNATION AU TITRE DE LA LOI SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE

Une procédure judiciaire sur le fondement de la loi sur le devoir de vigilance à l'initiative de quatre ONG est en cours devant le tribunal judiciaire de Paris, celles-ci demandant à Suez Groupe de publier un nouveau plan de vigilance prenant mieux en compte les risques en lien avec ses activités au Chili⁽¹⁾.

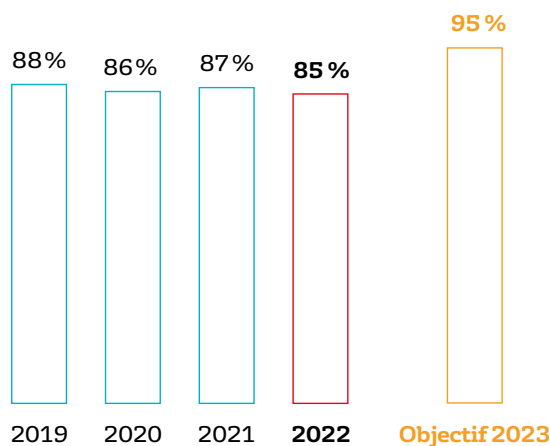
(1) Activités ayant été reprises par le Groupe dans le cadre du rapprochement entre Suez et Veolia achevé en 2022.

INDICATEURS DE SUIVI

8.1 RESSOURCES HUMAINES

8.1.1 Part des salariés⁽¹⁾ couverts par une instance de dialogue social

Évolution du taux de couverture par une instance de dialogue social



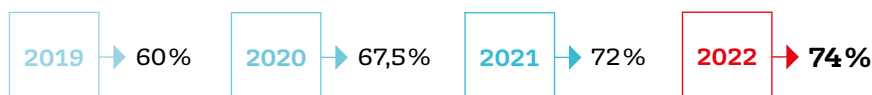
Cet indicateur permet de s'assurer du niveau de déploiement des accords de dialogue social au sein du Groupe. Ces derniers constituent un levier d'action privilégié pour garantir le respect et la mise en œuvre des droits des salariés.

8.1.2 Typologie des accords signés

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

	2019	2020	2021	2022
Rémunération et avantages sociaux	32,9%	32,9%	34,6%	36%
Santé, sécurité ou conditions de travail	12,6%	10,2%	10,7%	10,9%
Organisation et temps de travail	27,3%	39%	35,2%	32,9%
Dialogue social	14,0%	6,4%	7%	9,9%
Développement des compétences	5,7%	4,7%	4,8%	4,3%
Autres	7,5%	6,8%	7,7%	6%

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

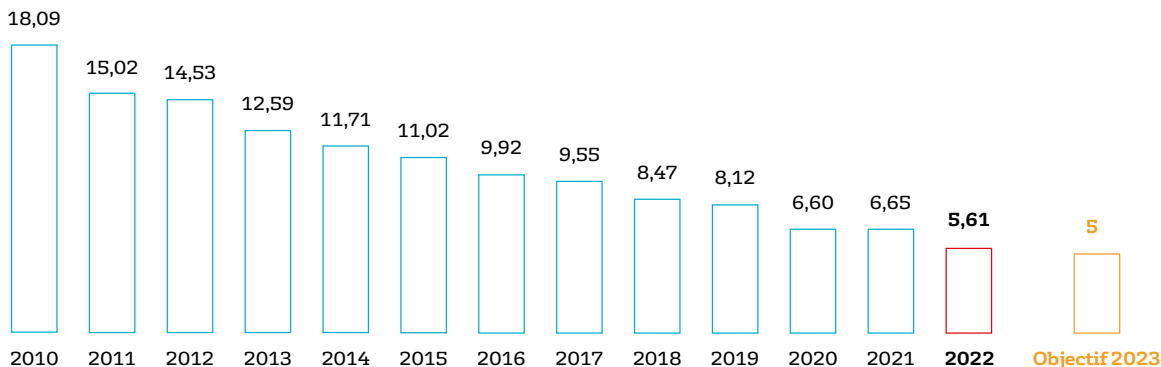


La progression constante de cet indicateur au cours des quatre derniers exercices illustre l'engagement de Veolia à garantir un environnement de travail sain et sécurisé à ses salariés.

(1) Pour rappel, Veolia comptait 213 684 collaborateurs au 31 décembre 2022.

8.1.4 Taux de fréquence des accidents du travail

Évolution du taux de fréquence des accidents du travail depuis 2010



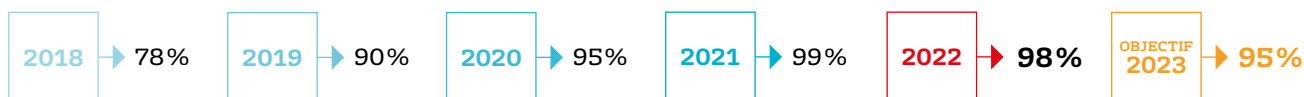
Taux de fréquence : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées.

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

8.2 ENVIRONNEMENT

8.2.1 Taux de déploiement du Système de management environnemental et industriel

(en % du CA)



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.

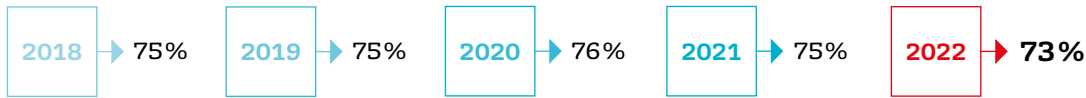
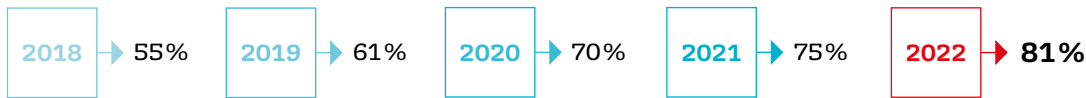
8.2.2 Systèmes de management complémentaires

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. En 2022, les baisses de couverture constatées sont liées à l'intégration des entités Suez dans le périmètre du Groupe.

Certifications ISO 14001 (en % de CA couvert)



Certifications ISO 9001 (en % de CA couvert)**8.3 FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS DE RANG 1****8.3.1 Évaluation des fournisseurs stratégiques**

L'évaluation des fournisseurs stratégiques⁽¹⁾ en matière de développement durable s'avère être une démarche essentielle afin de satisfaire aux exigences de la loi sur le devoir de vigilance.

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

INDICATEUR DE SUIVI		2018	2019	2020	2021	2022
Engager les fournisseurs	Part des contrats actifs incluant les clauses de développement durable	63%	71%	76%	88%	93%

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.

8.4 LIGNE D'ALERTE**Alertes portant sur le devoir de vigilance et remontées via le mécanisme interne au 31 décembre 2022**

	2019	2020	2021	2022
Nombre total d'alertes (A)	13	38	35	100
Droits de l'homme/discrimination (B)	1	16	1	32
Santé-sécurité (C)	12	18	16	36
Atteintes à l'environnement (D)	0	3	1	5
Fournisseurs et sous-traitants (E)	0	1	17	27

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 3 572 871 835 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