

PLAN DE VIGILENȚĂ 2022



# SUMAR

INTRODUCERE	3		
<b>1</b> SINTEZA ACTIVITĂȚII A EXERCITIULUI ÎNCHEIAT	4		
<b>2</b> GUVERNANȚĂ	5		
2.1 Resurse alocate planului de vigilență	5		
2.2 Managementul planului	5		
2.3 Linia de alertă	5		
<b>3</b> METODOLOGIE	6		
3.1 Perimetru de aplicare	6		
3.2 Proces	6		
3.3 Cartografierea riscurilor	7		
3.4 Indicatori	7		
<b>4</b> REZULTATELE CARTOGRAFIERII RISCURILOR	8		
4.1 Drepturile omului	8		
4.2 Sănătate – securitate	10		
4.3 Daune aduse mediului	11		
4.4 Furnizori și subcontractanți de nivel 1	12		
<b>5</b> EVALUARE	13		
5.1 Mobilizarea liniilor de control	13		
5.2 Dialog cu filialele	13		
5.3 Furnizori și subcontractanți de nivel 1	13		
<b>6</b> ACȚIUNI	14		
6.1 Activitatea comitetului pentru drepturile omului și vigilență	14		
6.2 Drepturile omului la locul de muncă	14		
6.2.1 Probleme prioritare	14		
6.2.2 Implementare	14		
6.3 Acțiuni legate de riscuri grave de mediu	21		
6.4 Acțiuni de sănătate și securitate	22		
6.4.1 Sănătatea și securitatea puse la încercare de criza de sănătate	22		
6.4.2 Săptămâna Internațională a Sănătății și Securității Grupului	22		
6.4.3 Cartografia riscurilor și cele zece standarde pentru gestionarea activităților cu risc ridicat	22		
6.4.4 Managementul global al evenimentelor accidentale	22		
6.4.5 Evaluarea riscurilor, audituri și vizite de securitate, monitorizarea planurilor de acțiune	23		
6.5 Acțiuni pentru furnizori și subcontractanți nivelul 1	25		
6.6 Părți interesate asociate	26		
6.7 Sprijin pentru entități operaționale	26		
<b>7</b> ACȚIUNE ÎN TEMEIUL LEGII PRIVIND OBLIGAȚIA DE VIGILENȚĂ	27		
<b>8</b> INDICATORI DE MONITORIZARE	28		
8.1 Resurse umane	28		
8.1.1 Proporția salariaților protejați printr-un organism de dialog social	28		
8.1.2 Tipologia acordurilor semnate	28		
8.1.3 Proporția salariaților care au primit cel puțin o formare în domeniul sănătății și securității în cursul anului	28		
8.1.4 Rata de frecvență a accidentelor de muncă	29		
8.2 Mediu	29		
8.2.1 Rata de implementare a Sistemului de Management de Mediu și Industrial	29		
8.2.2 Sisteme de management suplimentare	29		
8.3 Furnizori și subcontractori de nivel 1	30		
8.3.1 Evaluarea furnizorilor strategici	30		
8.3.2 Clauza de dezvoltare durabilă în contractele de furnizare și servicii	30		
8.4 Linia de alertă	30		

# INTRODUCERE

Acest document prezintă planul de vigilență al Veolia (Planul) în conformitate cu Legea nr. 2017-399 privind obligația de vigilență a societăților-mamă și a societăților comanditare. Acest plan se bazează în special pe „măsurile de vigilență rezonabilă pentru identificarea riscurilor și prevenirea încălcării grave a drepturilor omului și libertăților fundamentale, sănătății și securității oamenilor și a mediului”.

Conform acestei legi, Planul trebuie să includă în special următoarele elemente:

- O cartografie a riscurilor;
- O evaluare a filialelor, furnizorilor și subcontractanților;
- Un dispozitiv de alertă;
- Planuri de acțiune;
- Un dispozitiv de monitorizare și de evaluare.

Trebuie remarcat faptul că structura acestui Plan nu este modelată pe această listă de elemente. Aceasta este o alegere deliberată care reflectă însușirea de către Veolia a cerințelor ce decurg din legea privind obligația de vigilență.

Planul se aplică întregului domeniu de activitate al Grupului.



## SINTEZA ACTIVITĂȚII A EXERCITIULUI ÎNCHEIAT

Veolia s-a asigurat, pe tot parcursul anului 2022, că sistemul implementat în baza legii privind obligația de vigilență îndeplinește cerințele sale. În acest sens, pot fi remarcate următoarele acțiuni:

- **integrarea activităților Suez:** în cadrul fuziunii dintre Suez și Veolia, sistemul Grupului privind obligația de viligență a fost extins treptat la entitățile Suez, pe măsură ce acestea sunt absorbite;
- **îmbunătățirea Sistemului de management de mediu și industrial (SMMI) al Grupului:** campania 2022 a SMMI a avut ca rezultat o simplificare a nomenclurii riscurilor de mediu și industriale, pentru a-l face mai operațional pentru *business units* (BU);
- **dezvoltarea unei formări online privind drepturile omului:** acest *e-learning* își propune să sensibilizeze angajații Grupului cu privire la problemele legate de drepturile omului. Acest modul îmbogățește astfel componenta de comunicare a sistemului de vigilență implementat de Veolia.

Îmbunătățirile aduse sistemului de obligații de vigilență al Grupului, așa cum este descris mai sus, fac parte dintr-o abordare de progres în conformitate cu spiritul legii.

# GUVERNANȚĂ

Această secțiune detaliază arhitectura de guvernare implementată de Veolia pentru a răspunde cerințelor legii: resursele alocate pentru dezvoltarea Planului, termenii de monitorizare a acestuia și, în final, caracteristicile esențiale ale mecanismului de alertă.

## 2.1 RESURSE ALOCATE PLANULUI DE VIGILENȚĂ

Următoarele persoane și funcții contribuie la conducerea și implementarea Planului:

- Secretarul General al Grupului
- Direcții funcționale:
  - achiziții
  - afaceri publice
  - conformitate
  - dezvoltare durabilă
  - juridic
  - resurse umane
  - riscuri
  - suport și performanță în afaceri
- Responsabilul pentru drepturile omului de pe lângă Departamentul de Conformitate
- Rețeaua de directori și corespondenți de conformitate
- Rețeaua de directori și corespondenți pentru dezvoltare durabilă
- Rețeaua de responsabili resurse umane
- Reprezentanți ai zonelor operaționale

Rolul responsabilului pentru drepturile omului este de a conduce și coordona abordarea obligației de vigilență pentru întregul grup Veolia.

## 2.2 MANAGEMENTUL PLANULUI

Comitetul pentru Drepturile Omului și Vigilență (Comitetul) este organismul esențial de conducere al Planului. În special, alcătuit din persoanele și funcțiile enumerate mai sus, constituie piatra de temelie a sistemului de monitorizare și evaluare, așa cum este prevăzut de legea privind obligația de vigilență. Comitetul se pronunță în special cu privire la:

- selecția indicatorilor de monitorizare, performanța și relevanța acestora;
- natura și caracterul exhaustiv al publicațiilor referitoare la obligația de vigilență;
- validitatea concluziilor cartografierii riscurilor;
- rezultatele planurilor de acțiune: nivelul de progres, relevanță, eficacitate etc.;
- urmărirea acordată alertelor care intră în sfera de aplicare a legii privind obligația de vigilență raportate prin sistemul dedicat;
- orice măsură/întrebare *ad-hoc* referitoare la obligația de vigilență.

## 2.3 LINIA DE ALERTĂ

În conformitate cu cerințele legii, Veolia a implementat un sistem de avertizare, deschis atât angajaților Grupului, cât și terților și care face posibilă raportarea situațiilor care țin de obligația de vigilență. În acest context, autorii rapoartelor au posibilitatea de a rămâne anonimi dacă doresc, chiar dacă această modalitate nu este recomandată, întrucât nu garantează cel mai bun tratament posibil al alertelor primite.

Responsabilitatea pentru acest mecanism a fost încredințată Comitetului de etică a Grupului. La primirea unui raport care intră sub incidența legii cu privire la obligația de vigilență, Comitetul de etică îl transmite Departamentului de Conformitate pentru prelucrare. La finalul investigațiilor sale, departamentul de conformitate prezintă concluziile sale Comitetului de etică, care procedează apoi la închiderea raportului, apoi la arhivarea acestuia după ce și-a informat autorul.

Linkul care va fi folosit de terți pentru a contacta Comitetul de etică este următorul:

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

## METODOLOGIE

În cadrul dezvoltării Planului, a devenit important să se precizeze abordarea metodologică aplicată, deoarece aceasta determină conținutul răspunsului oferit de Veolia la cerințele legii.

### 3.1 PERIMETRU DE APLICARE

După cum s-a indicat în introducere, Planul este destinat să se aplice tuturor activităților Grupului (Apă, Deșeuri și Energie).

Veolia este organizată în șapte zone geografice (Franța și deșeuri speciale Europa, Europa Centrală și de Est, Europa de Nord, Asia Pacific, Iberia și America Latină, America de Nord, Italia – Africa – Orientul Apropiat și Mijlociu) la care se adaugă o zonă mondială complementară pentru societățile globale de specialitate (Tehnologia apei). Organizarea din cadrul zonelor geografice este structurată pe țări (entitate operațională sau *business unit*), iar directorii de țară sunt astfel responsabili pentru diferitele activități din perimetrul lor.

Fuziunea dintre Suez și Veolia a dus la schimbări substanțiale pentru Grup între 2021 și 2022:

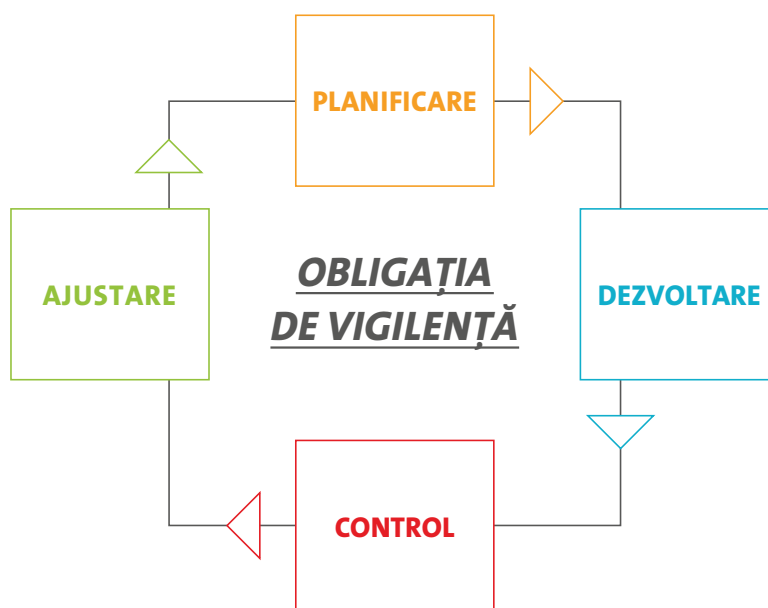
- prezență geografică mai extinsă: de la 52 la 58 țări<sup>(1)</sup>;
- creștere puternică a cifrei de afaceri: de la 28,5 la 42,9 miliarde de euro;
- creștere semnificativă a numărului de angajați: de la 176.488 la 213.684.

De menționat că, în conformitate cu cerințele autorităților de concurență britanice, Grupul nu a exercitat niciun control asupra entității Suez Recycling and Recovery UK, pe toată perioada de la începutul fuziunii dintre Suez și Veolia și până la revânzarea de către Veolia noii societăți Suez a acestor activități de deșeuri la sfârșitul anului 2022.

### 3.2 PROCES

Preocuparea pentru monitorizare și evaluare promovată prin legea privind obligația de vigilență se înscrie într-un proces de progres continuu. Acesta din urmă se bazează pe abordarea Planificare-Dezvoltare-Control-Ajustare (Planifier-Développeur-Controler-Ajuster) (PDCA) care poate fi reprezentată schematic după cum urmează:

Această metodă apare ca fiind relevantă prin funcționarea ciclică pe care se bazează. Aceasta reușește într-adevăr, dacă metoda este implementată satisfăcător, să stimuleze o dinamică pozitivă care îmbină reflecția, realizarea și adaptarea, menite să favorizeze o îmbunătățire a performanței organizațiilor.



(1) Țări în care Veolia are o prezență permanentă cu personal și capital angajat care depășește 5 milioane de euro.

### 3.3 CARTOGRAFIEREA RISCURILOR

Analiza riscurilor este o etapă esențială în dezvoltarea Planului. Rezultatele sale au o influență decisivă asupra politicii și acțiunilor desfășurate pentru a îndeplini cerințele legii cu privire la obligația de vigilență.

Trebuie subliniat faptul că spre deosebire de cartografierea standard centrate în general pe organizațiile care le sponsorizează, examinarea riscurilor efectuate în cadrul obligației de vigilență se dorește a fi îndreptată hotărât spre exterior, și anume axată pe impacturile directe pe care activitățile societăților le pot avea asupra terților<sup>(1)</sup>.

Cartografierea riscurilor Veolia se bazează pe propria metodologie dezvoltată de departamentul de risc al Grupului. Această abordare este adaptată, acolo unde este necesar, pentru a ține cont de specificul fiecăreia dintre temele care intră în domeniul de aplicare al legii: drepturile omului și libertățile fundamentale, sănătatea și securitatea, daunele aduse mediului și lanțul de aprovizionare.

Principalele metode utilizate pentru realizarea cartografierii riscurilor sunt următoarele:

- grupuri de lucru care mobilizează departamentele funcționale;
- utilizarea chestionarelor pentru a încuraja feedback-ul informațional pentru aprofundarea analizei și reflecțiilor efectuate în timpul evaluării riscurilor;
- schimburi de sediu/operațiuni în scopul coerenței și îmbogățirii rezultatelor extrase din procesul de cartografiere.

Din motive de lizibilitate, o prezentare separată a concluziilor cartografierii pentru fiecare dintre temele legii privind obligația de vigilență a apărut mai relevantă (a se vedea partea 4 – Rezultatele cartografierii riscurilor).

### 3.4 INDICATORI

Utilizarea indicatorilor de monitorizare contribuie la eficacitatea legii cu privire la obligația de vigilență prin faptul că fac posibilă orientarea:

- desfășurării acțiunilor întreprinse precum și evaluarea eficacității acestora;
- reflecției asupra aplicării legii de către Veolia

Performanța lor este prezentată în Partea 8 – Indicatori de monitorizare.

(1) Inclusiv angajații societăților vizate de aplicarea obligației de vigilență.

## REZULTATELE CARTOGRAFIERII RISCURILOR

În conformitate cu metodologia dezvoltată în secțiunea 3.3, concluziile cartografierii au fost reunite în patru secțiuni distincte corespunzătoare problemelor ridicate de legea privind obligația de vigilență.

S-a favorizat o prezentare sub formă de tabele, utilizarea unei matrice de materialitate nepărrând neapărat cea mai relevantă abordare pentru a înțelege mai bine problemele legate de riscurile identificate în etapa de cartografiere. În mod similar, o defalcare pe teme a părut mai adecvată pentru a promova o mai bună înțelegere de către părțile interesate ale Grupului a riscurilor induse de activitățile Veolia în ceea ce privește obligația de vigilență.

Tabelele rezumative sunt structurate după cum urmează:

- Categoria de risc: titlul generic al riscului identificat;
- Exemplu(exemple): ilustrație(ilustrații) de materializare a riscului;

- Cauză(cauze) posibilă(posibile): factor(factorii) care poate fi la originea riscului;
- Consecință(consecințe) posibilă(posibile): impact potențial dacă are loc un incident.

De menționat că tabelele de mai jos prezintă principalele riscuri legate de temele obligației de vigilență. Cu toate acestea, ele nu sunt de natură exhaustivă. Actualizarea regulată a cartografierii riscurilor va asigura continuitatea relevanței acestora în timp.

### 4.1 DREPTURILE OMULUI

Ca urmare a analizelor efectuate în 2014 și 2016 și după cum a remarcat, în 2019, Comitetul pentru drepturile omului și vigilență, în anul 2020 a fost efectuată o actualizare a hărții riscurilor pentru drepturile omului printr-o anchetă. Aceasta s-a bazat pe o metodologie elaborată de Departamentul de Risc, combinând rezultatele studiilor efectuate la nivel de Grup cu contribuțiile entităților operaționale. Spre deosebire de anii precedenți, ancheta din 2020 a acoperit întregul domeniu al Veolia. Puțin mai mult de 520 de angajați au contribuit la aceasta. Aceștia din urmă au fost selectați astfel încât să încurajeze o bună reprezentare a eșantionului în ceea ce privește problematica drepturilor omului: achiziții, resurse umane, sănătate și securitate, dezvoltare comercială, managementul riscurilor, dezvoltare durabilă, conformitate și membrii comitetului de direcție.

Studiul arată că cele mai semnificative trei riscuri pentru „drepturile omului” pentru Veolia sunt:

- daune aduse mediului și resurselor naturale;
- discriminare;
- sănătate și securitate.

Această observație ilustrează interdependența temelor apărute de legea privind obligația de vigilență.

Pe această bază, s-a decis să se prezinte în tabelul de sinteză de mai jos riscurile relevate de anchetă. Cu toate acestea, pentru a păstra lizibilitatea generală a acestui capitol, problemele legate de protecția angajaților la locul de muncă și de mediu sunt tratate în cele două secțiuni dedicate de la paginile 10 și 11.



CATEGORIE DE RISCURI	EXEMPLE	CAUZE POSIBILE	CONSECINȚE POSIBILE
Daune aduse mediului și resurselor naturale		Consultați secțiunea 4.3	
Discriminare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminarea persoanelor lesbiene, gay, bisexuale, transgender și intersexuale</li> <li>• Invaliditate</li> <li>• Origini, religii, naționalități</li> <li>• Egalitatea profesională: rata de ocupare a femeilor, rata de feminizare a managementului, rata femeilor în conducerea superioară, rata femeilor în consiliile de administrație ale societăților din Grup, inclusiv cel al Veolia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lipsa de implicare a conducerii</li> <li>• Absența unui cadru și a procedurilor de resurse umane pentru tratarea acestor subiecte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cariera profesională îngreunată sau blocată</li> <li>• Ostracismul</li> </ul>
Sănătate- securitate		Consultați secțiunea 4.2	
Libertatea de asociere și dreptul la negocieri colective	Imposibilitatea lucrătorilor de a se organiza pentru a fi reprezentați	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Legislația locală care interzice sindicatele</li> <li>• Refuzul conducerii de a dialoga cu lucrătorii</li> </ul>	Deteriorarea climatului social al societății
Modul de viață al comunităților locale	Comunitate indigenă afectată de prezența activităților Veolia	Lipsa includerii comunităților locale în proiecte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deplasarea comunităților</li> <li>• Impactul asupra activităților productive ale comunităților</li> </ul>
Munca forțată	Lucrători migranți care pot fi supuși abuzurilor din cauza statutului lor de migranți	Context cultural și legislativ nefavorabil	Drepturile lucrătorilor vulnerabili cu privire la subiecte precum plata, concediile plătite, libertatea de a rezilia contractul de muncă
Munca copiilor	Copii care lucrează la sortarea ilegală a deșeurilor în gropile de gunoi gestionate de Veolia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Site nesecurizat</li> <li>• Existența unui mare sector informal</li> <li>• Sărăcia populațiilor locale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impact negativ asupra nivelului de școlarizare</li> <li>• Vătămare</li> <li>• Moarte</li> </ul>

NB: riscurile legate de furnizori și subcontractanți sunt tratate în secțiune 4.4.

Trebuie avut în vedere riscul nepotrivirii culturale pentru a asigura eficacitatea politicii Veolia privind drepturile omului. Inițiativele Grupului de a promova aceste probleme pe plan intern ar putea fi într-adevăr prost percepute, sau chiar contraproductive, în funcție de țările în care își desfășoară activitatea Veolia.

## 4.2 SĂNĂTATE – SECURITATE

CATEGORIE DE RISCURI	EXEMPLE	CAUZE POSIBILE	CONSECINȚE POSIBILE
Circulația la muncă	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Circulație pe drumuri publice</li> <li>• Co-activitate între utilaje pe un șantier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Norme de circulație a vehiculelor necunoscute îndeajuns și implementate</li> <li>• Accidente cauzate de terți</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vătămare</li> <li>• Deces</li> </ul>
Lucrări în spații închise	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervenții în canalizări</li> <li>• Intervenții cu lucrări într-un rezervor</li> </ul>		
Manipularea mărfurilor sau a agenților chimici periculoși	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manipulare a produselor chimice în laboratoare</li> <li>• Descărcarea substanțelor chimice</li> </ul>		
Lucrări la cald	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizarea torței de oxiacetilenă</li> <li>• Utilizarea echipamentelor mici (de șlefuit...)</li> </ul>	Nerespectare a normelor de securitate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vătămare</li> <li>• Deces</li> </ul>
Lucrări în săpături și șanțuri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alunecare de teren (instabilitatea terenului)</li> <li>• Excavarea alunecării de teren deschisă pe o parte</li> </ul>		
Presiune ridicată – Decapare cu jet de apă	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tăiere și/sau perforare cu jet de apă</li> <li>• Traume fizice „whiplash”, lovituri primite de la un cap de lance flexibil care a devenit incontrolabil</li> </ul>		
Utilizarea electricității	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Șoc electric</li> <li>• Arderea cu arc electric</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nerespectare a normelor și regulilor</li> <li>• Nerespectare a normelor de securitate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vătămare</li> <li>• Deces</li> </ul>
Operațiuni de ridicare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pericole legate de încărcături (probleme legate de prindere..)</li> <li>• Contactul sau ciocnirea unei macarale sau a sarcinii acesteia cu persoane sau instalații</li> </ul>		
Lucrări la înălțime	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lucrări pe terasa de pe acoperișul unei clădiri</li> <li>• Utilizarea scărilor</li> </ul>	Nerespectare a normelor de securitate	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vătămare</li> <li>• Deces</li> </ul>
Securizarea instalațiilor	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blocarea incompletă a energiei (electrică, mecanică, hidraulică, pneumatică etc.)</li> <li>• Elemente care se pot deplasa prin retur de forță</li> </ul>		

### 4.3 DAUNE ADUSE MEDIULUI

Elementele prezentate în tabelul de mai jos se bazează pe rezultatele campaniei anuale 2022 a Sistemului de Management de Mediu și Industrial (SMMI) Veolia (vezi secțiunea 6.3). SMMI face posibilă identificarea riscurilor asociate condițiilor degradate de exploatare sau situațiilor accidentale susceptibile de a duce la

daune grave aduse mediului pe instalațiile operate de Grup, daune care ar putea avea în special repercusiuni, din cauza activităților noastre, asupra aprovizionării cu apă a populațiilor locale.

CATEGORIE DE RISCURI	EXEMPLE	CAUZE POSIBILE	CONSECINȚE POSIBILE
Evacuări și emisii în mediu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depășirea pragurilor de reglementare pentru deversările de ape uzate epurate de o stație de epurare</li> <li>• Apa potabilă nu respectă pragurile stabilite de legislație</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defecțiune tehnică a sistemului de monitorizare a calității apei uzate de tratat</li> <li>• Dozarea incorectă a compușilor destinați tratării apei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poluarea râurilor</li> <li>• Impact potențial asupra activităților umane din zona respectivă, inclusiv întreruperea alimentării cu apă potabilă</li> </ul>
Calitate și conformitate			
Incendiu/explozie pe un șantier Veolia	Izbucnire de incendiu într-un centru de sortare	Prezența bateriilor litiu-ion printre materialele de reciclat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oprirea operațiunilor</li> <li>• Poluarea aerului prin fumurile de la incendiu și posibilă scurgere a apei de stingere în mediul natural</li> </ul>
Sănătate și mediu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depășirea pragurilor de bacterii Legionella în rețelele de apă caldă menajeră și/sau instalațiile de aer condiționat și/sau în turnurile de răcire a aerului</li> <li>• Prezența apei impropriei consumului în rețeaua de alimentare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Defecțiunea sistemului de detectare și monitorizare</li> <li>• Substanță poluantă vărsată accidental în perimetrul unei stații de tratare a apei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oprirea operațiunilor</li> <li>• Impact potențial asupra sănătății persoanelor expuse</li> </ul>

*NB: acest plan de vigilență nu se ocupă de lupta împotriva schimbărilor climatice, care nu intră în sfera de aplicare a legii cu privire la obligația de vigilență, al cărei obiectiv principal este asigurarea protecției lucrătorilor și a populațiilor în cadrul lanțurilor de aprovizionare globalizate. Problema schimbărilor climatice este totuși, dincolo de simpla respectare a textelor, un subiect de importanță majoră, care este*

*o responsabilitate colectivă a tuturor părților interesate. În acest sens, angajamentul și acțiunile Veolia de combatere a schimbărilor climatice sunt descrise în detaliu în Documentul nostru de înregistrare universală 2022<sup>(1)</sup>, și în special în declarația de performanță non-financiară (a se vedea secțiunea 4.2.3 Combaterea schimbărilor climatice).*

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

#### 4.4 FURNIZORI ȘI SUBCONTRACTANȚI DE NIVEL 1

CATEGORIE DE RISCURI	EXEMPLE	CAUZE POSIBILE	CONSECINȚE POSIBILE
<b>Condiții proaste de muncă</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pregătirea inadecvată a personalului în formarea în sănătate și securitate</li> <li>• Fără furnizare de echipament personal de securitate</li> <li>• Echipamente de producție care pot afecta sănătatea și securitatea personalului (zgomot, miros, vibrații, procese care utilizează substanțe toxice)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nerespectarea standardelor actuale de sănătate și securitate</li> <li>• Nerespectarea prevederilor și sistemelor prevăzute în planul de prevenție și aprobate în comun</li> </ul>	Punerea în pericol a integrității fizice a lucrătorilor furnizorilor și subcontractanților
<b>Nerespectarea libertății de asociere și a posibilității de negociere colectivă</b>	Lipsa dialogului între conducerea societății și reprezentanții personalului	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindicate nerecunoscute de lege</li> <li>• Mediu social opresiv cu privire la drepturile lucrătorilor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deteriorarea climatului social în rândul furnizorilor și subcontractanților Veolia</li> <li>• Potențiale încălcări ale drepturilor lucrătorilor din lanțul de aprovizionare al Veolia</li> </ul>
<b>Daune aduse mediului în cadrul lanțului de aprovizionare</b>	Emisii nocive de la site-urile de producție ale furnizorilor	Legislație de mediu în vigoare slabă	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impact asupra mediului</li> <li>• Deteriorarea sănătății lucrătorilor furnizorilor și subcontractanților</li> <li>• Sănătatea populațiilor vecine afectată</li> </ul>
<b>Munca forțată</b>	Lucrători migranți care pot fi supuși abuzurilor din cauza statutului lor de migranți	Context cultural și legislativ nefavorabil	Drepturile lucrătorilor slăbiți: salariu, concedii plătite, libertatea de a rezilia contractul de muncă
<b>Munca copiilor</b>	Copii angajați de un furnizor sau subcontractant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neimplementarea legislației locale referitoare la prevenția muncii copiilor</li> <li>• Economie informală importantă</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impact negativ asupra nivelului de școlarizare</li> <li>• Vătămare</li> <li>• Deces</li> </ul>

# EVALUARE

Această secțiune prezintă modul în care Veolia răspunde cerinței de evaluare, astfel cum este prevăzută de Legea privind obligația de vigilență. Această revizuire se bazează în special pe activitatea departamentelor funcționale și a auditului intern. Rezultatele acestor analize sunt detaliate în secțiunea 6 – Acțiuni.

## 5.1 MOBILIZAREA LINIILOR DE CONTROL

Sistemul de monitorizare implementat de Grup se bazează pe implementarea așa-numitului model „trei linii de control<sup>(1)</sup>”. Rolul departamentelor funcționale care acționează în cadrul celui de-al doilea nivel urmărește să asigure implementarea adecvată a procedurilor de control de către nivelul operațional (nivelul 1). Auditul intern<sup>(2)</sup> intervine la rândul său ca un al treilea nivel și constituie o funcție al cărei scop se dovedește a fi tocmai evaluarea performanței organizaționale. Are astfel instrumentele și abordările metodologice adecvate pentru a

judeca mai pe larg eficacitatea și eficiența sistemelor existente în raport cu cerințele legii.

Sistemul „obligației de vigilență” al Grupului este supus unei evaluări anuale, coordonată prin funcția de conformitate, care acționează ca un control de nivel al doilea. *Business units-urile* sunt interogate cu privire la guvernanta, precum și la monitorizarea riscurilor și a planurilor de acțiune dedicate pe care le implementează. Elementele furnizate de entitățile operaționale sunt apoi revizuite de către Departamentul de Conformitate a Grupului.

## 5.2 DIALOG CU FILIALELE

Comitetul constituie forumul privilegiat de discuții între departamente și entitățile operaționale cu privire la implementarea obligației de vigilență. Reprezentanții acestora din urmă au astfel posibilitatea de a-și împărtăși experiențele în acest domeniu (inițiative locale, dificultăți întâmpinate, etc.).

Aceste schimburi sunt completate, dacă este necesar, de interacțiuni *ad-hoc* între responsabilii pentru drepturile omului al Grupului și entitățile operaționale.

## 5.3 FURNIZORI ȘI SUBCONTRACTANȚI DE NIVEL 1

Veolia se angajează să stabilească relații pe termen lung cu furnizorii și subcontractanții săi de nivel 1<sup>(3)</sup>. Acest angajament este necesar și esențial având în vedere complexitatea proceselor de producție implementate de Grup.

Funcția de achiziții aplică o abordare bazată pe risc, ce vizează categoriile de achiziții. În timpul licitației, furnizorii considerați a fi cel mai expuși riscului sunt obligați să completeze un chestionar de conformitate/responsabilitate socială corporativă (CSR). Acesta conține întrebări referitoare la angajamentele și performanța lor socială, de mediu și societală. În cazul unui răspuns neconform la anumite întrebări vizate, cumpărătorul, cu ajutorul departamentului de conformitate, poate lua decizia de a scoate furnizorul din panel.

Cu ocazia campaniilor anuale de evaluare și a cererilor de oferte strategice, furnizorii sunt supuși unei evaluări suplimentare privind politicile, acțiunile și rezultatele lor. Acest proces include și o monitorizare „360°” care analizează prezența sau nu a furnizorului pe listele de sancțiuni guvernamentale, eventualele condamnări și legături eventuale cu persoane expuse politic.

Această evaluare face posibilă cunoașterea performanței CSR a furnizorului în următoarele patru domenii: mediu, drepturile omului, etică și achiziții responsabile. La finalul acestui proces, acestor companii li se atribuie un scor care reflectă maturitatea lor CSR. Acest rezultat determină posibila implementare a acțiunilor de către Veolia și furnizor pe baza următoarelor categorii:

- A: scor global conform așteptărilor Veolia;
- B: scor global neconform așteptărilor Veolia.

Planurile de acțiune asociate sunt detaliate în secțiunea 6.5. În cadrul cererilor de oferte, performanța CSR a furnizorului este luată în considerare sistematic în evaluarea ofertei, cu o pondere de la 5% până la 20%.

În cele din urmă, în 2022, Veolia a generalizat utilizarea sistemului său de evaluare a integrității pentru furnizorii aflați în situații de risc, care se bazează pe o soluție software.

(1) Modelul celor trei linii de apărare poate fi descris astfel: în ceea ce privește managementul riscului, controlul de gestiune constituie primul nivel de apărare, diferitele funcții de control al riscurilor și de conformitate, al doilea, iar funcția de asigurare independentă, al treilea. Fiecare dintre aceste trei „linii” joacă un rol distinct în cadrul mai larg al guvernantei organizaționale (The Institute of Internal Auditors, *Position Paper*, January 2013).

(2) Auditul intern este o activitate independentă și obiectivă care oferă unei organizații asigurare cu privire la gradul de control al operațiunilor sale, îi oferă consiliere pentru a le îmbunătăți. Acesta ajută această organizație să-și atingă obiectivele prin evaluarea, printr-o abordare sistematică și metodică, a proceselor sale de management al riscurilor, control și guvernanta și prin propuneri de consolidare a eficacității acestora (sursa: Ifaci).

(3) Furnizorii și subcontractanții cu care Grupul întreține o relație directă.

## ACȚIUNI

### 6.1 ACTIVITATEA COMITETULUI PENTRU DREPTURILE OMULUI ȘI VIGILENȚĂ

Comitetul, organul central de guvernare al Grupului în ceea ce privește obligația de vigilență, participă activ la punerea în aplicare a legii. S-a întâlnit de trei ori în 2022 și s-a concentrat în special pe:

- asigurarea implementării planurilor de acțiune menite să îmbunătățească performanța sistemului de „obligație de vigilență” al Veolia, în conformitate cu cerințele legii privind obligația de vigilență;
- desfășurarea unei activități de monitorizare: în timp ce legislația franceză privind obligația de vigilență constituie o

referință în acest domeniu, ea se înscrie într-o mișcare legislativă mai globală. Astfel, alte țări în care Grupul își desfășoară activitatea au adoptat texte similare (a se vedea secțiunea 6.2.2). În plus, Veolia urmărește îndeaproape activitatea desfășurată în prezent de instituțiile Uniunii Europene în vederea instituirii unei obligații de vigilență la nivelul celor douăzeci și șapte de țări;

- supravegherea desfășurării cursurilor de formare online menite să conștientizeze angajații Veolia cu privire la problema drepturilor omului.

### 6.2 DREPTURILE OMULUI LA LOCUL DE MUNCĂ

#### 6.2.1 Probleme prioritare

Începând cu luna iunie 2003, Veolia a aderat la Pactul Global al Națiunilor Unite, prin care s-a angajat să susțină și să promoveze cele zece principii legate de drepturile omului, drepturile muncii, mediul și lupta împotriva corupției. Principiile de acțiune ale Veolia sunt, de asemenea, în conformitate cu textele internaționale de referință, în special Declarația Universală a Drepturilor Omului și pactele suplimentare, principiile directoare ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) pentru întreprinderile multinaționale. Respectarea acestor drepturi fundamentale este o parte firească a politicii privind drepturile omului definită de Grup. Formalizarea acestora din urmă în 2016 a condus la crearea Comitetului responsabil cu coordonarea sistemului drepturilor omului în cadrul Veolia. În plus, Grupul s-a angajat de ani de zile să respecte drepturile omului ale angajaților săi, ale subcontractanților și furnizorilor săi, dar și ale comunităților situate în teritoriile în care își desfășoară activitatea. Acest atașament față de drepturile omului este exprimat în angajamentele sale pentru dezvoltarea durabilă, precum și în valorile și principiile fundamentale stabilite în Ghidul său de etică.

Politica Veolia privind drepturile omului este implementată în jurul a opt probleme prioritare:

- trei probleme legate de drepturile populațiilor afectate de activitățile sale:
  - dreptul la un mediu sănătos și la protecția resurselor,
  - dreptul la apă și canalizare,
  - drepturile și respectarea modului de viață al comunităților locale;
- cinci probleme legate de drepturile fundamentale la locul de muncă:
  - eliminarea muncii forțate,

- abolirea muncii copiilor,
- eliminarea discriminării,
- promovarea libertății de asociere și a negocierilor colective,
- dreptul la un mediu de lucru sănătos și sigur.

Departamentul de resurse umane și departamentul de conformitate se angajează împreună cu celelalte departamente funcționale ale Grupului și cu toate entitățile operaționale să se asigure că aceste drepturi sunt respectate.

#### 6.2.2 Implementare

##### DREPTURILE OMULUI FUNDAMENTALE

În iunie 2019, Veolia a organizat împreună cu World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) și cu asociația Entreprises pour les droits de l'homme (EDH) – Societăți pentru drepturile Omului - o dimineață de discuții pe tema „Drepturile omului și dezvoltarea durabilă: implicarea managerilor, responsabilitatea corporativă și oportunități”.

Veolia fiind ferm angajată în aceste probleme, domnul Antoine Frérot, pe atunci Președinte Director General al Veolia Environnement și cosemnatar al Ghidului pentru drepturile omului - *CEO Guide to Human Rights* al WBCSD, a profitat de această întâlnire pentru a-și invita colegii să se mobilizeze pe aceste probleme.

Veolia este, de asemenea, membru al EDH, care reunește 26 de mari grupuri franceze. Această structură își concentrează eforturile asupra implementării operaționale a drepturilor omului și, prin extensie, a obligației de vigilență. Vocația EDH este de a servi drept forum în care membrii pot discuta problemele cu care se confruntă, precum și cele mai bune practici, care să îi ajute să le depășească.

În cadrul participării sale la EDH, Veolia a contribuit la un studiu privind aplicarea legii privind obligația de vigilență<sup>(1)</sup>, publicat în 2020. Cu această ocazie, Grupul a făcut lumină asupra problemei guvernantei, un subiect important pentru asigurarea efectivă a implementării acestei legislații.

Datorită modelului său de afaceri, activitatea Veolia este în mare măsură descentralizată. Astfel, *business units-urile* au o latitudine organizațională semnificativă. Ca atare, ca parte a implementării obligației de vigilență, zona Asia a înființat șapte comitete locale pentru drepturile omului pentru a monitoriza îndeaproape problemele legate de dreptul francez.

### LUPTA ÎMPOTRIVA SCLAVIEI MODERNE

Regatul Unit și Australia au adoptat, în 2015, respectiv 2018, legi menite să combată sclavia modernă (Modern Slavery Acts, MSA). Sclavia modernă constă în practici de exploatare prin muncă ce încalcă demnitatea și drepturile fundamentale ale oamenilor: traficul de ființe umane, servitutea, robia prin datorii, munca copiilor, munca forțată etc.

Entitățile Veolia din aceste două țări sunt afectate de aceste reglementări având în vedere dimensiunea lor. De asemenea, s-a decis aplicarea regulilor MSA australiene pentru activitățile situate în Noua Zeelandă. Grupul consideră că aceste două legi constituie o oportunitate de a-și consolida organizarea internă pentru a putea lupta, și mai eficient, împotriva sclaviei moderne. Ca atare, filialele locale ale Veolia au implementat sisteme specifice inclusiv:

- un comitet de coordonare care implică părți interesate interne, cum ar fi resursele umane, conformitatea, sănătatea și securitatea, legislația, auditul, dezvoltarea durabilă, achizițiile etc. Acest comitet este responsabil de definirea strategiei societății privind sclavia modernă și de acordul asupra planurilor de acțiune;
- o politică ce stabilește angajamentul Veolia în lupta împotriva sclaviei moderne și explică principiile generale pe care Grupul intenționează să le urmeze în acest sens;
- o evaluare pentru a înțelege mai bine riscurile la care sunt expuse entitățile operaționale;
- proceduri dedicate, care explică modul de gestionare a problemei sclaviei moderne din punct de vedere operațional;
- programe de formare existente atât în Regatul Unit, cât și în zona Australia-Noua Zeelandă, pentru a crește gradul de conștientizare a personalului cu privire la problemele legate de sclavia modernă, în special identificarea situațiilor dovedite, precum și principiile de urmat la raportarea în siguranță a acestora;
- o declarație publică disponibilă pe site-urile externe ale filialelor respective, în conformitate cu cerințele legale locale.

(1) [https://e-dh.org/fr/actualite\\_accueil.php?Dactu=146](https://e-dh.org/fr/actualite_accueil.php?Dactu=146).

## COEZIUNE ȘI DIALOG SOCIAL

Pentru a promova calitatea și dezvoltarea dialogului social, Veolia asigură implementarea corectă a acestuia la toate nivelurile organizației:

- la nivel de societate sau sediu, locul de negociere pentru multe subiecte cu impact asupra vieții de zi cu zi a angajaților, acordurile sociale completează directivele și acordurile Grupului;
- la nivel de țară, care reunește organisme comune de informare și dialog și care tratează totalitatea problemelor naționale transversale;
- la nivel de Grup, în cadrul birourilor și comitetelor Grupului pentru Franța și Europa.

### Rolul comitetelor Grupului

Veolia a înființat, prin acord, un comitet de Grup pentru Franța și un comitet de grup pentru Europa. Comitetul de întreprindere al Grupului pentru Europa reprezintă mai mult de două treimi din angajații Veolia. Este alcătuită din 17 țări: Belgia, Bulgaria, Cehia, Danemarca, Franța, Germania, Ungaria, Italia, Lituania, Luxemburg, Olanda, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Spania, Regatul Unit. În urma fuziunii dintre Suez și Veolia, în conformitate cu acordul de înființare al Comitetului de Grup pentru Europa, trei noi posturi de membru cu drepturi depline au fost alocate reprezentanților filialelor fostului Suez (două pentru Spania și una pentru Belgia), ajungând la 41 numărul membrilor cu drepturi depline. Cenzorul, fost administrator care reprezintă angajații Suez, este, de asemenea, invitat la ședințele biroului și ale comitetului de Grup pentru Europa.

Comitetele de Grup sunt jucători cheie ai transformării în cadrul Veolia. Aceștia primesc informații despre activitate, situație financiară și angajare. Aceștia trebuie să fie informați în cazul unui plan de restructurare, achiziție sau cedare, așa cum s-a făcut pe parcursul operațiunii de fuziune dintre Suez și Veolia. De asemenea, aceștia sunt informați și consultați în fiecare an sub forma unui schimb de opinii cu privire la orientările strategice ale Grupului și consecințele lor sociale. Acordurile semnate cu sindacatele la nivelul Grupului pentru Franța precum și acordurile sub formă de angajamente comune asumate în cadrul Consiliului Grupului pentru Europa întăresc dorința conducerii de a structura un dialog social de calitate cu reprezentanții angajaților și astfel, de a contribui la dezvoltarea acțiunilor Grupului în favoarea tuturor angajaților săi.

### Bilanțul contractelor colective

În 2022, au fost semnate 1.533 de noi contracte colective la nivelul unităților, societăților sau organismelor Grupului țărilor. Toate aceste contracte colective au un impact asupra performanței sociale și, prin urmare, a celei economice a societății.

Aceste acorduri au fost semnate de 44 de țări. Primele cinci țări sunt Franța, Japonia, Germania, Polonia și Spania. La sfârșitul anului 2022, numărul reprezentanților angajaților la nivel mondial era de 8.910. Numărul de greve înregistrate în 2022 a fost de 141 și a reprezentat 0,01% din numărul total de zile lucrate.

### Acordurile și angajamentele Grupului Franța luate în cadrul comitetului Grupului pentru Europa

DATA SEMNĂRII	SCOPUL ACORDURILOR
<b>2017-2018</b>	Noul acord de Grup Franța privind planificarea anticipată a locurilor de muncă și a competențelor Acord, sub forma unei scrisori de angajament cu Comitetul Grupului pentru Europa, privind evoluția profesiilor și competențelor, în special în ceea ce privește orientările strategice ale societății, completând astfel angajamentele comune ale conducerii Grupului cu comitetul de prevenție a Grupului pentru Europa, sănătate și securitate.
<b>2020</b>	Amendament care transformă Perco într-un plan de economii pentru pensie colectiv (Percol), permițând astfel angajaților Grupului să beneficieze de avantajele oferite de legea Pacte. Acord privind calitatea și dezvoltarea dialogului social în cadrul grupului Veolia în Franța. Acest acord al Grupului pentru Franța înlocuiește acordul din 2010 pe același subiect și prevede în special implementarea unui sistem global de sprijin, promovare și recunoaștere în cadrul parcursului sindical.
<b>2021</b>	Amendament la scrisoarea de angajament din 2018 privind „sprijinul pentru dezvoltarea afacerilor și a competențelor, în special în legătură cu orientările strategice ale Grupului” și integrarea „politicii de diversitate și incluziune în cadrul Grupului”. Acest amendament urmează prioritățile de acțiune privind diversitatea și lupta împotriva discriminării identificate de grupul de lucru dedicat al Comitetului de întreprindere al Europei. Acord de grup din Franța privind munca la distanță în perioadele normale. Acest acord-cadru definește un sistem general de utilizare a lucrului la distanță echitabil și aplicabil conform aceluiași principii directe pe întregul domeniu de aplicare al Grupului în Franța.
<b>2022</b>	Acord de trei ani din 2015 privind orientările strategice ale Grupului, reinnoit în 2022. Acesta prevede un schimb anual de opinii cu birourile comitetelor Grupului Franța și Europa (numit birou comun) cu privire la orientările strategice ale Grupului și impactul acestora asupra forței de muncă, angajării și competențelor. Cu această ocazie, subiectele de etică, legea Sapin II și obligația de vigență fac obiectul unor schimburi de opinii și prezentări.



### Aderarea la *Global Deal*

Veolia participă activ la grupurile de lucru *Global Deal France*, în special privind viitorul muncii și dezvoltarea competențelor. Experiența Veolia de dialog social internațional, centrat pe competențe, a fost prezentată în 2019 ca parte a publicației „Membrii *Global Deal* se angajează pentru G7 social” și mai recent în 2021 privind crearea unui indice de calitate a dialogului social, în prezent fiind validat în cadrul organismelor *Global Deal* și al partenerilor săi din OIM și OCDE. În 2022, Veolia a participat la grupul de lucru privind provocările obligației de vigilență.

## DIVERSITATE ȘI INCLUZIUNE

Diversitatea și incluziunea sunt intrinsec legate, promovarea lor fiind o modalitate de a lupta împotriva discriminării.

### Politica diversității

Grupul Veolia se angajează să garanteze respectul pentru diversitate și drepturile fundamentale ale omului și sociale în cadrul societății. Diversitatea este o problemă de corectitudine, performanță, atractivitate și credibilitate pentru Grup. Pentru promovarea sa, Veolia desfășoară de câțiva ani o politică bazată pe valorile respect și solidaritate între toți angajații. În scrisoarea de angajament pentru Diversitate și Incluziune 2020-2023, Veolia își reafirmă dorința de a crea o societate din ce în ce mai diversă și mai incluzivă, care să garanteze respectul, corectitudinea și progresul social individual.

Această scrisoare reamintește trei priorități ale Grupului:

- garantarea unor procese RU echitabile și nediscriminatorii, de la integrare până la sfârșitul carierei pentru toate categoriile de personal;
- garantarea accesului nediscriminatoriu la angajare în cadrul Veolia (vârstă, origine, dizabilitate, sex, orientare sexuală, religie etc.);
- garantarea dezvoltării dialogului social și a liberei exprimări a angajaților.

În conformitate cu legile și reglementările locale aplicabile, Veolia nu permite și nu sprijină nici un tip de discriminare bazat pe vârstă, stare de sănătate, sex, identitate de gen, orientare sexuală, sarcină, dizabilitate, origine, religie, opinii politice, opinii filozofice, familie, situație, obiceiuri, nume de familie, activități sindicale, locul de reședință, vulnerabilitate rezultată din situația economică, statutul de migrant, apartenența sau neafiilierea, reală sau presupusă, la un grup etnic, o națiune, o așa-numită rasă<sup>(1)</sup>.

### Abordarea diversității

Politica de diversitate este susținută de o rețea globală de referenți ale căror misiuni sunt în special:

- implementarea angajamentelor cu privire la problemele locale;
- stabilirea diagnosticelor și planurilor de acțiune adaptate contextelor;
- măsurarea rezultatelor;
- promovarea acțiunilor inovatoare care transmit valorile Veolia.

Pentru a măsura impactul acțiunilor legate de diversitate, Veolia monitorizează mai mulți indicatori:

- **egalitatea de gen la locul de muncă:** rata de ocupare a femeilor, rata de feminizare a personalului, rata de plecare a femeilor, rata de feminizare a personalului de conducere, rata de feminizare a consiliilor de administrație ale societăților din Grup, inclusiv cel al Veolia Environnement;
- **dizabilitatea:** rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități;
- **seniori:** rata de ocupare a persoanelor peste 55 de ani;
- **tineri:** rata de ocupare a persoanelor sub 30 de ani.

În 2022, a fost lansat un inventar pe tema diversității și incluziunii la Veolia cu ocazia fuziunii Veolia cu Suez. Referenții rețelelor WEDO și ex-D&I din Suez au participat la un sondaj intern (chestionar și interviuri) care a făcut posibilă înțelegerea mai bună a așteptărilor lor și întocmirea unui inventar.

În urma acestuia, a fost finalizat un nou plan de acțiune Diversitate și Incluziune, cu scopul de a promova o cultură a incluziunii care să garanteze fiecărui angajat să fie tratat fără discriminare, să fie recunoscut în unicitatea sa și să fie membru cu drepturi depline al colectivului societății.

Acesta se articulează în jurul a patru obiective prioritare:

- mixitatea;
- identitate sexuală;
- handicapul;
- origini sociale și etnice.

Acest plan de acțiune a fost prezentat departamentelor de RU ale entităților Grupului și referenților rețelelor locale de Diversitate & Incluziune. O secvență dedicată problemelor de diversitate și incluziune a fost inclusă în programul de integrare VIP al Grupului (prezentarea planului de acțiune și conștientizarea părtinirilor inconștiente).

Peste 400 de manageri de Grup au participat la această nouă secvență în 2022.

(1) Această listă de exemple de discriminare a fost întocmită din motive de claritate și nu este deloc exhaustivă. Ca atare, orice alt tip de discriminare nemenționat în această listă este strict interzis de către Veolia.

**Mixitatea/ diversitatea în cadrul Grupului**

Rata de feminizare în Grup

	2019	2020	2021	2022
Rata de feminizare	21,1%	21,4%	21,7%	22,3%
Rata de feminizare a personalului	27,3%	28,3%	29%	30%
Rata de feminizare a recrutaților externe a personalului cu contract pe durată nedeterminată	32,8%	30,9%	33%	35%
Rata de feminizare a personalului de conducere (Executive Resources)	18,2%	21%	22,2%	25,2%
Rata de feminizare în consiliul de administrație al Veolia Environnement	45%	45%	50%(1)	60%(2)

Din 2020, 30,3% dintre femei au fost numite în rândul directorilor superiori (Executive Resources). Procentul de femei în rândul managerilor de grup (Executive Resources) a crescut de la 15% în 2016 la 25% în 2022.

**Egalitatea profesională de gen**

Pentru a atrage talente și a oferi femeilor locul lor, la toate nivelurile și în toate activitățile sale, Grupul a planificat un plan de acțiune dedicat egalității profesionale între femei și bărbați, pentru:

- dezvoltarea diversității locurilor de muncă în exploatare;
- dezvoltarea feminizării organelor de conducere și managementului Grupului;
- promovarea diversității în organele reprezentative.

Pentru a promova diversitatea și egalitatea profesională, Veolia și-a stabilit obiective cuantificate:

- peste 40% femei în Consiliul de Administrație al Veolia Environnement;
- 30% femeile manageri în 2023;
- 35% recrutări de femei executive cu contracte permanente în fiecare an;
- 50% femeile numite în rândul personalului de conducere (Executive Resources) între 2020 și 2023;
- 25% femei în rândul managerilor Grupului în 2023 (Executive Resources), 30% în 2027 și 40% în 2030.

Acțiunile Grupului de dezvoltare a mixității în management sunt structurate după cum urmează:

- **recrutarea:** procesul de recrutare și politică incluzivă a tinerilor talente, crearea unui grup de femei lideri;
- **identificarea:** plan de succesiune a executivului care include cel puțin o femeie pentru fiecare director, 50% dintre femei în evaluări ale personalului cu potențial înalt până în 2023, evaluări suplimentare ale personalului pentru femeile cu un rang sub Resurse executive;
- **dezvoltarea:** includerea a 40% de femei în programul Veolia Excellence și 30% în seminarul executiv, dezvoltarea mentoratului de către directori pentru femeile ce duc cadrul personalului de conducere cu potențial.

- Multe inițiative în favoarea egalității profesionale între femei și bărbați sunt implementate în diferitele țări în care Grupul își desfășoară activitatea cu sprijinul rețelei WEDO. WEDO este rețeaua internă a Veolia, dedicată diversității de gen și lansată în 2016, reunind femei și bărbați din Veolia care doresc să promoveze diversitatea de gen în cadrul Grupului. La sfârșitul anului 2022, această rețea are peste 3.200 de angajați din aproximativ cincizeci de țări.
- Printre acțiunile desfășurate de rețea, WEDO a reinnoit *Yes WEDO week* care a fost inclusă sub tema aleasă de ONU pentru 8 martie 2022: „Egalitate astăzi pentru un viitor sustenabil”. Săptămâna aceasta, dedicată acțiunilor interne și externe de conștientizare, a fost un nou succes:
  - 48 de entități (+10 vs. 2021) de pe cinci continente au organizat peste 150 de acțiuni: intervenții cu fete tinere în școli, primire a fetelor de gimnaziu și liceu pe site-urile Veolia pentru a descoperi profesiile Veolia, conferințe și webinarii cu angajații pe probleme de gen egalitatea la locul de muncă etc.;
  - cu această ocazie au fost lansate două noi rețele locale (Coreea de Sud și Germania);
  - 220 de noi membri s-au alăturat rețelei WEDO cu această ocazie.

La nivel de Grup, au fost organizate digital o serie de webinarii, workshop-uri și conferințe. Două webinarii au reunit în special DRU, departamentele de resurse umane ale entităților și referenții rețelei WEDO în jurul evaluării feminizării în cadrul Grupului (inclusiv a perimetrelor ex-Suez) și a celor șase pârgii de acțiune care trebuie consolidate pentru a progresa: atragerea, reținerea, reducerea diferențelor salariale, promovarea, dezvoltarea, transformarea culturii.

O campanie de comunicare externă pe rețelele sociale a fost realizată în cooperare cu managementul părților interesate și comunicare prin intermediul unei serii de 15 podcasturi, „#WomenVoices”, care a permis femeilor lideri ai Grupului și reprezentanților părților interesate implicate în transformarea ecologică să își împărtășească mărturiile.

(1) Cu excepția administratorilor care reprezintă angajații în temeiul articolelor L. 225-27 și L. 22-10-7 din Codul comercial francez.

(2) Cu excepția administratorilor care reprezintă angajații și administratorii care reprezintă salariații acționarilor în conformitate cu articolele L. 225-27 și L. 22-10-7 din Codul comercial francez.

■ Un program de dezvoltare intitulat „Women in Leadership” (WIL), inițiat de Veolia în America de Nord, a fost derulat treptat în alte zone geografice: în Africa (Maroc), America Latină (Colombia, Mexic) și Asia - Pacific; WIL are, de asemenea, un program de grup deschis participanților din toate zonele geografice. Acest program de coaching de șapte luni, care își propune să creeze oportunități de dezvoltare pentru femeile manager din organizație, a primit 62 de femei din 16 țări francofone în 2022. Acest program alternează sesiuni de grup și individuale, față în față și de la distanță. Coaching-ul digital și atelierele de la distanță garantează flexibilitate și impact și maximizează interacțiunea prin organizarea de întâlniri regulate între participanți și managerii lor care beneficiază și ei de program. Succesul WIL este măsurat prin rata ridicată de satisfacție. În 2022, programul a obținut un scor de recomandare (NPS) de 91% din partea participanților.

■ Modulul de conștientizare online pentru combaterea sexismului obișnuit la locul de muncă, lansat în septembrie 2020 cu un grup pilot de 1.000 de persoane în Franța, a fost lansat mai pe scară largă în 2022 la Veolia în Franța, Belgia și Luxemburg, în Italia și Portugalia, adică un total de 1.603 de angajați care au finalizat modulul. În prezent, acesta este testat cu alte entități la nivel internațional pentru o implementare mai largă. Acest modul completează acțiunile de conștientizare deja desfășurate în mai multe entități Veolia.

■ În ceea ce privește indicele de egalitate profesională între femei și bărbați pe care societățile cu peste 50 de angajați în Franța sunt obligate să-l publice, rezultatele entităților Veolia din Franța publicate în martie 2022 sunt stabilite în principal la peste 75 de puncte din 100 (minimum legal) pentru un indice general de 87 de puncte din 100. Acest rezultat este rezultatul eforturilor Veolia de-a lungul mai multor ani pentru a crea condițiile de atractivitate și dezvoltare care să permită femeilor să progreseze la același nivel de remunerare și carieră ca și bărbații.

#### **Srijinirea standardelor de conduită LGBTI ale Națiunilor Unite pentru societăți**

În conformitate cu angajamentele sale de CSR, politica sa privind drepturile omului și aderarea sa la Global Compact, Veolia sprijină standardele de conduită ale Națiunilor Unite pentru societăți în vederea combaterii discriminării față de persoanele lesbiene, gay, bisexuale, transgender și intersexuale. Aceste standarde, în număr de cinci, au fost elaborate de Oficiul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului.

#### **Parteneriate pe termen lung**

Grupul este partener și membru al mai multor organizații care promovează diversitatea și egalitatea de șanse, în special Pactul Global al Națiunilor Unite. În iunie 2016, Veolia a semnat un parteneriat cu asociația Elles Bougent, care organizează întâlniri de teren pentru liceene și studente cu nașe, femei inginer sau tehnician din Veolia, sau de legătură, bărbați ingineri din Veolia. Mărturia despre parcursul lor profesional are ca scop să le arate fetelor tinere că meseriile tehnice le sunt deschise. Acest parteneriat este o extensie a acțiunilor desfășurate de departamentul de Relații cu școli și universități în cadrul Grupului.

În cadrul acestui parteneriat, Veolia a participat la diverse operațiuni precum „Elles Bougent pour le numérique”,

provocarea InnovaTech și forumul Rețele și Cariere. Veolia este, de asemenea, partener al Asociației Franceze a Managerilor de Diversitate (AFMD) și al asociației À Compétence Égale.

#### **Angajarea și integrarea persoanelor cu dizabilități**

Procentul de angajați Veolia cu dizabilități la nivel mondial este de 2,4% la sfârșitul anului 2022, adică 3.978 de angajați. Pentru același an, în Franța, această rată a fost de 3,7% și 12,1 milioane de euro au fost alocate sectorului adaptat și protejat. Veolia dorește să schimbe perspectiva, să schimbe reprezentările legate de dizabilități și să sprijine integrarea persoanelor cu dizabilități. Acțiunile întreprinse în acest domeniu sunt de mai multe tipuri.

#### **Semnarea Cartei „Societatea și dizabilități” a Organizației Internaționale a Muncii**

Cu ocazia Zilei Internaționale a Dizabilității, pe 3 decembrie 2022, Estelle Brachlianoff, directorul executiv al Veolia, a semnat Carta „Societatea și dizabilități” a Organizației Internaționale a Muncii.

Lansată în 2016 de Organizația Internațională a Muncii (OIM), Carta „Societatea și dizabilități” este o rețea globală pentru societățile care doresc să promoveze incluziunea persoanelor cu dizabilități în lumea muncii. Această carte exprimă angajamentul societăților semnatare de a promova și include persoanele cu dizabilități în operațiunile lor la scară globală. Prin semnarea acestei cărți, Veolia se angajează să respecte următoarele zece puncte :

- respectarea și promovarea drepturilor;
- nediscriminare;
- egalitate de tratament și egalitate de șanse;
- accesibilitate prin accesibilitatea treptată a sediilor Grupului;
- menținerea locului de muncă pentru ca orice persoană cu dizabilități să își poată păstra locul de muncă;
- confidențialitatea asupra informațiilor personale ale persoanelor cu dizabilități;
- luarea în considerare a tuturor tipurilor de handicap;
- colaborarea prin promovarea ocupării persoanelor cu dizabilități;
- evaluarea politicilor și practicilor de integrare;
- schimbul de informații prin rapoarte privind eforturile depuse.

Această semnare a fost promovată intern cu ocazia Zilei Internaționale a Persoanelor cu Dizabilități la începutul lunii decembrie 2022. Astfel, în cadrul unui webinar au fost prezentate diverse acțiuni:

- angajamentul Veolia la cel mai înalt nivel prin semnarea Cartei;
- lansarea unui curs de *e-learning* pentru a crește gradul de conștientizare a problemei dizabilității;
- un „jurnal digital” care sintetizează acțiunile (în jur de patruzeci culese) implementate în teren de entitățile Grupului;
- mărturii ale responsabililor de resurse umane din țară care au implementat acțiuni și mărturia unui angajat cu dizabilități și a unui sportiv de nivel înalt.

Un videoclip cu semnarea a fost publicat pe site-ul intranet și în newsletter-ul Veolia News.

În plus, multe entități ale Grupului din diferite țări implementează planuri de acțiune și desfășoară campanii de conștientizare menite să țină seama mai bine de persoanele cu dizabilități, în conformitate cu cadrul legal specific fiecărei țări. În Franța, în cadrul Săptămânii angajării persoanelor cu dizabilități (SEPH), Misiunile pentru persoanele cu dizabilități ale entităților stabilite la sediul central, au organizat o conferință la distanță pe tema nutriției și bolilor invalidante. În același timp, a fost propusă o experiență imersivă în realitatea virtuală pentru a elimina prejudecățile inconștiente față de persoanele cu dizabilități invizibile. În sfârșit, entitățile de la sediul central au pus la punct o campanie de afișe de conștientizare în zonele de pauză, sub formă de ghicitori.

Amendis (Veolia Maroc) se angajează să includă persoanele cu dizabilități. Piața muncii din Maroc nu impune o rată minimă de recrutare a persoanelor cu dizabilități în sectorul privat. Cu toate acestea, Amendis a stabilit o rată anuală de recrutare de 1,5% (comparativ cu forța de muncă totală). Pentru atingerea acestui obiectiv, Amendis a implementat diverse acțiuni concrete precum crearea unei cartografieri a profesiilor, bazată pe sistemul de referință pentru handicap al OMS (Organizația Mondială a Sănătății) și o clasificare a accesibilității profesiilor în funcție de tipul de dizabilitate definit de către OMS.

Veolia Australia a încheiat un parteneriat cu o școală care primește elevi cu dizabilități mintale. Veolia primește cu regularitate elevii și le încredințează o misiune profesională în perioada vacanțelor școlare. Cu această ocazie, angajații care îi întâmpină pe acești studenți sunt conștienți de incluziunea persoanelor cu dizabilități mintale.

### **Semnarea Manifestului pentru includerea persoanelor cu dizabilități în viața economică.**

Pe 18 noiembrie 2019, Veolia a semnat „Manifestul pentru includerea persoanelor cu dizabilități în viața economică”, o cartă de angajamente operaționale ratificată deja de 130 de societăți din Franța.

Ca parte a acestei semnări, au fost formate mai multe grupuri de lucru pentru a aduce la viață cele zece angajamente ale Manifestului. Veolia face parte din grupul de lucru privind angajamentele 1 și 2 din Manifest: primirea studenților cu dizabilități în întreprinderi, începând cu stagiul de practică din anul 3 și accesul elevilor și studenților cu dizabilități în lumea afacerilor, în special prin ucenicie, alternare și stagiul profesional.

Obiectivul este de a reuni lumea educației și a afacerilor, de a crește gradul de conștientizare cu privire la dizabilitate și de a arăta că nu este un tabu în viața profesională sau o frână la angajare.

În 2022, Veolia Eau France a participat la mese rotunde și forumuri pentru a discuta despre politica Grupului în materie de dizabilități și despre oportunitățile oferite în societate persoanelor cu dizabilități.

Domeniile de dezvoltare au fost propuse în 2022 de către grupul de lucru privind angajamentele 1 și 2. Acestea se referă la sprijinirea tinerilor cu dizabilități pentru limitarea perturbărilor în cariera școlară, la extinderea rețelei de asociații partenere în toată Franța pentru a marca mai bine grupul de lucru și acțiunile sale și pentru o cooperare mai formală cu Conferința Grandes Ecoles (CGE), al cărei obiectiv este sprijinirea tinerilor în procesul de formare și integrare.

### **Incluziunea socială**

Veolia din Australia a lansat „*Reconciliation Action Plan - Planul de acțiune de reconciliere*” (RAP), care este un plan de „reconciliere” cu comunitățile indigene locale. Acesta urmărește să faciliteze schimbările culturale și sociale, să reducă în mod concret inegalitățile și să combată toate formele de discriminare, în special să combată rasismul. Programul se concentrează pe patru piloni: educație, ocuparea forței de muncă, dezvoltarea comunității și a afacerilor. Principalele axe ale proiectului sunt parteneriatele cu agențiile de recrutare, formarea și educația, cultura. În cadrul acestui plan, Veolia se angajează să atingă o rată anuală de angajare a populației autohtone de cel puțin 4%.

### **Recrutarea fără discriminare**

În urma procesului de autoevaluare a practicilor de recrutare în ceea ce privește nediscriminarea, implementat în septembrie 2021 cu un grup de noi angajați din entitățile de Reciclare și Valorificare a Deșeurilor, Sade, Veolia Water în Franța, sediul central și Veolia Water Technologies, un plan de acțiune a fost oficializat cu furnizarea către recrutați și manageri ai diverselor mijloace de informare în masă, inclusiv un modul de formare la distanță intitulat „Recrutare fără discriminare”, un ghid online aferent, precum și instrumente oferite de asociația À Compétence Égale. Ca atare, sediul central a organizat patru webinaruri, „Recrutare fără discriminare”, pentru toți angajații sediului central. Aproape 500 de angajați au participat la aceste seminarii web.

Parteneriatul cu asociația À Compétence Égale a fost, de asemenea, reînnoit pentru 2022. Acesta permite recrutaților Veolia să beneficieze de cele mai bune practici ale altor societăți, consultanță juridică sau chiar să participe la workshop-uri pe această temă.

### 6.3 ACȚIUNI LEGATE DE RISCURI GRAVE DE MEDIU

Activitățile Veolia susceptibile de a modifica mediul se desfășoară în principal în domeniile apei (producția de apă potabilă și industrială, tratarea apelor uzate), deșeuri (tratarea și valorificarea tuturor formelor de deșeuri, inclusiv a deșeurilor periculoase), energie (centrale de producere a energiei, operarea buclor energetice locale, servicii energetice pentru clădiri și industrie). Punctele care trebuie monitorizate în special pentru instalațiile exploatate sunt, de exemplu, emisiile în aer (cazane, instalații de incinerare, cogenerare), evacuările apoase (în special cele ale stațiilor de tratare a apelor uzate exploatate), impactul deșeurilor produse și al prelucrării acestora, riscurile de explozie sau incendiu, conservarea solului și a biodiversității etc.

Pentru a consolida managementul de impactul său asupra mediului, Grupul a înființat un Sistem de Management de Mediu și Industrial (SMMI) la nivel de *business units* și care acoperă :

- măsurarea și îmbunătățirea continuă a principalelor puncte legate de performanța de mediu;
- identificarea principalelor riscuri de mediu și industriale legate de operațiunile noastre și măsurile preventive corespunzătoare.

Campania 2022 a SMMI a avut ca rezultat o simplificare a nomenclaturii riscurilor de mediu și industriale, pentru a o face mai universală și astfel mai operațională pentru unitățile de afaceri. În plus, această campanie a condus la definirea a 598 de planuri de acțiune menite să îmbunătățească performanța de mediu a Grupului, în special în ceea ce privește economia circulară, conservarea biodiversității și a resurselor de apă.

La nivel operațional, din cauza gravității potențiale a incidentelor care pot apărea pe locurile sale de exploatare (centre de tratare a deșeurilor, centre de depozitare a deșeurilor, instalații de incinerare, camere cazane, instalații de producere a apei potabile, salubritate etc.), Veolia implementează diverse tipuri de acțiuni de control și management al riscurilor:

- prevenirea incidentelor susceptibile de a produce pagube bunurilor și, în consecință, persoanelor sau mediului prin instituirea unor proceduri care vizează, pe de o parte, conformitatea instalațiilor și monitorizarea funcționării acestora și, pe de altă parte, un mai bun control al riscurilor; abordarea managementului de mediu este una dintre axele acestei abordări, în special prin intermediul unui proces de certificare externă (ISO 14001, referință sectorială etc.);

- efectuarea de audituri interne sau externe pentru identificarea și prevenirea riscurilor industriale (incendii, avarie utilaj, mediu etc.). Astfel, în 2022, inginerii în prevenție ai asiguratorilor Grupului au efectuat aproape 64 de inspecții la fața locului. Aceste programe anuale fac posibilă asigurarea monitorizării regulate în timp a celor mai expuse instalații.

În plus, un Comitet de Prevenție Grup, la care participă mai mulți membri ai Comitetului director al Veolia (director General, director Financiar, director Tehnic, secretar General), precum și directorul Risc și asigurări Grup, este însărcinat cu supervizarea politicii pentru combaterea riscului de incendiu, cu scopul de a consolida capacitățile de detectare, reținere și stingere automată a focurilor de incendiu care apar pe șantierul de exploatare. Această ambiție se traduce în moduri diferite:

- definirea standardelor tehnice validate de inginerii în prevenție ai furnizorilor de asigurări ai Grupului;
- un plan de investiții multianual de câteva zeci de milioane de euro.

Planurile de acțiune aprobate de Comitetul de Prevenție a Grupului sunt monitorizate în comun de departamentul de suport și performanță în afaceri și de departamentul de risc și asigurări. Ultimii doi îi raportează la intervale regulate nivelul de desfășurare a programului de stingere a incendiilor.

În plus, caracterul descentralizat al Veolia permite entităților operaționale să ia inițiative care depășesc standardele stabilite de Grup. Astfel, Regatul Unit și Irlanda sunt certificate ISO 22301, ceea ce corespunde standardului internațional de referință pentru continuitatea activității. Aceste două țări au astfel un sistem de management integrat, care le întărește capacitatea de a reduce impactul asupra mediului în timpul incidentelor care au loc pe șantierul lor de exploatare.

## 6.4 ACȚIUNI DE SĂNĂTATE ȘI SECURITATE

### 6.4.1 Sănătatea și securitatea puse la încercare de criza de sănătate

Ca parte a managementului crizei de sănătate Covid-19, Veolia a fost nevoită să-și adapteze metodele de lucru și funcționarea șantierei sale. În apogeul crizei, marea majoritate a angajaților au continuat să se deplaseze zilnic pe șantiere și să lucreze pe teren fără întreruperi, pentru a menține continuitatea serviciilor esențiale. Prin urmare, a fost pus în aplicare un plan de continuitate a afacerii pentru fiecare activitate Veolia identificată ca fiind vitală. Acest sistem global și durabil a făcut posibilă asigurarea protecției tuturor angajaților și limitarea semnificativă a numărului de cluster. O celulă de criză, înființată în apogeul pandemiei, a fost menținută astfel încât să se asigure o activitate de supraveghere care să permită în special adaptarea sistemului desfășurat de Grup și aceasta, în funcție de evoluția nivelurilor de contaminare din lume. În 2021 și 2022 (pentru a 4-a doză), s-au desfășurat campanii de vaccinare, acolo unde a fost posibil, în cadrul sediului și unităților operaționale. Acest sistem, pe bază de voluntariat, a făcut posibilă vaccinarea a câteva mii de angajați.

### 6.4.2 Săptămâna Internațională a Sănătății și Securității Grupului

Pentru a consolida cultura din domeniul sănătății și securității la locul de muncă, Veolia organizează din 2015 Săptămâna Internațională a Sănătății și Securității. Acest eveniment este una dintre principalele pârgii de acțiune ale Grupului pentru a obține „zero accidente”.

Ediția din 2022 s-a desfășurat în jurul a două teme: conștientizarea erorilor inconștiente centrate pe coordonarea ochi-mână, precum și identificarea și tratamentul HIPO printr-o provocare (un HIPO, sau High Potential, este un incident de severitate minoră sau semnificativă care, în mod realist, în circumstanțe ușor diferite, ar fi putut atinge un nivel grav sau foarte grav de severitate). Peste 900 de HIPO au fost raportate de echipele de teren, iar dosarele câștigătorilor au vizat subiecte de actualitate (risc de coliziuni vehicul-pieton pe amplasamente și eliminarea riscului de intervenție în spații restrânse prin utilizarea dronelor). Tratatamentul HIPO este cheia pentru reducerea situațiilor care duc la accidente grave.

### 6.4.3 Cartografia riscurilor și cele zece standarde pentru gestionarea activităților cu risc ridicat

Pentru a îmbunătăți controlul acestor riscuri operaționale majore în cadrul Grupului, au fost elaborate zece standarde de management al activităților cu risc ridicat (de exemplu, lucru în spații închise, securizarea instalațiilor, lucrări în tranșee și șanțuri etc.).

Această listă comună a activităților Veolia a fost întocmită de centrul de excelență pentru prevenție, sănătate și securitate după analizarea istoricului evenimentelor care au avut loc la Veolia. O grilă pentru evaluarea nivelului de conformitate cu

cerințele umane, organizaționale și tehnice a fost, de asemenea, pusă în aplicare pentru a sprijini desfășurarea operațională cât mai aproape de operațiuni. Implementarea este monitorizată în fiecare țară și zonă, apoi consolidată la nivel de Grup. De exemplu, nivelul general de conformitate pentru zona delegată din America Latină este de 88,3% la sfârșitul anului 2022, verificat prin efectuarea mai multor audituri la fața locului după autoevaluare. Ca parte a integrării angajaților din Suez și a adaptării referențialului pentru sănătate și securitate pentru o mai bună însușire de către toți angajații, au fost înființate sesiuni de lucru mixte pentru a împărtăși și completa cât mai mult posibil, cele zece standarde de management al activității cu risc ridicat ale Veolia. Astfel, primele cinci standarde au fost revizuite la sfârșitul anului 2022. Celelalte sunt în prezent în curs de revizuire.

O primire completă pentru noii angajați ai filierei a fost făcută cu peste 300 de noi ofițeri în prevenție în domeniul sănătății și securității instruiți (prin patru webinarii și e-learning), pentru a garanta însușirea corespunzătoare a politicii referențialului și a instrumentelor. Primul proiect comun a fost de a face mai lizibile „Regulile care salvează vieți”, pentru a ilustra cele mai periculoase situații susținute prin standardele de sănătate și securitate. Aplicabile tuturor, ele constituie ultima barieră de protecție a angajaților pentru evitarea accidentelor grave. În plus, Veolia a implementat sisteme de management al siguranței (SMS) bazate pe standarde precum ISO 45001, ILO OSH 2001 și/sau OHSAS 18001. În fiecare an, în întreaga lume, entitățile sunt certificate, etichetate sau recompensate pentru abordarea lor în materie de prevenție, sănătate și securitate. La sfârșitul anului 2022, partea din cifra de afaceri Veolia acoperite de un SMS (ISO 45001, ILO OSH 2001 sau echivalent) se ridică la 62,04%.

### 6.4.4 Managementul global al evenimentelor accidentale

Programul PaTHS (Prevenție și Formare pentru Sănătate și securitate), în curs de desfășurare, include un instrument de colaborare și o aplicație mobilă.

Acest program face posibilă îmbunătățirea și armonizarea semnificativă a managementului evenimentelor de sănătate și securitate, consolidarea *benchmark*-ului între zonele geografice și construirea unei baze de date fiabile și a unei abordări predictive a riscurilor. De asemenea, instrumentul face posibilă anticiparea și gestionarea diferitelor cursuri de formare, certificări și autorizații în ceea ce privește sănătatea și securitatea. Alertele sunt generate pentru a anticipa expirarea certificărilor și autorizațiilor. Acest proces face posibilă gestionarea sistematică a tuturor instruirilor sensibile (cum ar fi produsele chimice, spațiile închise, atmosferele explozive, lucrul în puncte fierbinți, lucrul la înălțime, blocarea etc.) și editarea unui pașaport de sănătate și securitate pentru fiecare angajat care poate fi prezentat în orice moment (pe hârtie sau digital) unui supervisor, unui auditor, unui client sau oricărei alte părți interesate.

Programul a progresat bine, trecând de la o acoperire de 51,3% din forța de muncă a Veolia la sfârșitul anului 2021, la 62% la sfârșitul lui 2022. Ținta de acoperire la sfârșitul anului 2023 a fost stabilită la 70% din forța de muncă a Grupului.

#### 6.4.5 Evaluarea riscurilor, audituri și vizite de securitate, monitorizarea planurilor de acțiune

O evaluare a riscurilor, audituri precum și inspecții de securitate ale instalațiilor sunt efectuate înainte de punerea în funcțiune sau de punerea în funcțiune pentru a detecta orice riscuri și a propune măsuri corective. Sistemele de prevenire a riscurilor sunt, de asemenea, integrate cât mai mult în amonte de către Grup în contextul activităților sale de proiectare și construcție a instalațiilor pentru a elimina orice situație riscantă și pentru a garanta un nivel de sănătate și securitate pentru viitorii operatori, oricare ar fi aceștia.

Totodată, *bussines unit-urile* au creat programe de audit pentru a dezvolta o cultură în domeniul sănătății și securității și/sau pentru a asigura aplicarea cerințelor de sănătate și securitate definite *cel puțin* de reglementările țării, de regulile Veolia Corporate, ale *bussines unit-ului* sau ale clienților. Aceste audituri preliminare includ toate părțile interesate, iar frecvența auditurilor permite o revizuire a fiecărui șantier de exploatare *cel puțin* o dată la doi ani. Autoevaluările sunt implementate în plus față de auditurile semestriale. Acțiunile corective și preventive trebuie implementate în urma analizei rezultatelor auditurilor.

În plus, membrii departamentului de prevenție în sănătate și securitate al Grupului efectuează în fiecare an audituri pentru a evalua nivelul de implementare a standardelor și nivelul de maturitate al culturii de sănătate și securitate.

În 2022, a fost pus în aplicare un sistem dedicat pentru entitățile cele mai predispuse la accidente, adică cele 19 entități cu o forță de muncă de peste 500 de ETP cu o rată de frecvență de peste zece, ceea ce reprezintă 5% din entități.

*Bussines unit-urile* cu entități predispuse la accidente au întocmit fiecare un inventar al situației lor, precum și un plan de acțiune specific, prezentat în cadrul unei întâlniri strategice cu departamentul de prevenție în domeniul sănătății și securității. Unele au fost, de asemenea, auditate de experți în sănătate și securitate pentru a înțelege mai bine situația, a înțelege domeniile de progres necesare și a ajusta planul inițial de acțiune ca parte a unui proces de îmbunătățire continuă. La finalul acestui proces a fost întocmit un contract de performanță în sănătate și securitate. Aceste contracte vor permite monitorizarea diferențiată și calitativă a *bussines unit-urilor*. Dincolo de contribuția pentru *bussines unit-urile*, aceste audituri strategice fac posibilă identificarea domeniilor transversale care trebuie consolidate la nivel de Grup.

Astfel, departamentul de prevenție în domeniul sănătății și securității al Grupului a efectuat 20 de audituri în 2022 (Japonia, India, Asia de Sud-Est, Canada, Ghana, Coasta de Fildeș, VNS Franța, Sade Costa Rica, patru regiuni RVD, SARPI, SEDE, VIGS Slovenia și Austria...) și vizitate peste 200 de locații și șantiere.

La sfârșitul anului 2022, o grilă de autoevaluare cu 12 întrebări cheie, stabilită în comun cu departamentul de control intern, a fost desfășurată în mod specific pe sănătate și securitate pe lângă temele obișnuite. Aceasta face posibilă consolidarea abordărilor existente cu o viziune globală și sincronizată pentru a ajuta la vizarea progresului și a auditurilor. Rata de

participare a fost de 100% cu 66 de chestionare. Rezultatele arată o maturitate foarte bună pe diferiții piloni, deoarece 87% dintre răspunsuri sunt între satisfăcătoare și puternice. Prezentările periodice în fața Comitetului Executiv fac posibilă verificarea adecvării dintre strategia Grupului și acțiunile desfășurate.

#### Împărtășirea bunelor practici

O colecție lunară de inițiative pentru sănătate și securitate, Believe News este compilată pe baza celor mai bune practici raportate de diferitele țări. Este destinată în special să îndrume managerii în implementarea standardelor și să promoveze cele mai bune practici pe șantier pentru a crea emulația necesară pentru implementarea acestor standarde. În continuitatea fiecărei știri Believe News, sunt produse postere educaționale, pentru ca cele mai bune practici să fie accesibile tuturor și pentru a încuraja împărtășirea ideilor bune.

În plus, au fost identificate, valorificate și împărtășite în cadrul Grupului practici de teren inovatoare în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă. Peste 1.000 de bune practici au fost astfel raportate în 2022. Mai multe dintre ele au fost recompensate cu trofeele Always Safe acordate de Comitetul Executiv Veolia, subliniind astfel integrarea totală a dimensiunii de sănătate și securitate în politica socială și societății a societății.

#### Furnizarea echipamentului individual de protecție

Veolia pune la dispoziție tuturor angajaților echipamente individuale de protecție (EIP) la locul de muncă, care îndeplinesc cele mai bune standarde internaționale. EIP sunt furnizate fiecărui angajat în parte, ținând cont de evaluarea riscurilor și se reînnoiesc periodic.

#### Un angajament comun

Problemele de sănătate și securitate în muncă sunt pe deplin integrate în dialogul social. În 2022, 10,9% din acordurile semnate au vizat prevenția, sănătatea și securitatea (10,7% în 2021 și 10,2% în 2020).

Pentru a asocia și împărtăși și mai mult cu partenerii sociali în ceea ce privește abordarea privind prevenția, sănătatea și securitatea, s-a decis, în cadrul comitetului Grupului european, crearea pe 22 iunie 2022 a unui grup de lucru dedicat, compus din reprezentanți a opt țări (Germania, Spania, Regatul Unit, Franța, Slovacia, Belgia, România și Țările de Jos) ale căror principale teme definite în cadrul grupului de lucru se referă la:

- valoarea indicatorilor de monitorizare a sănătății și securității;
- dialogul social privind sănătatea și securitatea;
- politica de sănătate și securitate în cadrul Grupului;
- riscuri psihosociale;
- factori umani și organizaționali: implicarea oamenilor;
- bunăstare la locul de muncă.

### Sensibilizare și formare

Formarea este unul dintre cei cinci piloni ai politicii de prevenție, sănătate și securitate în muncă.

În centrul performanței sociale a rațiunii de a fi parte a Veolia, obiectivul „zero accidente – o singură alegere” a fost stabilit pentru toate activitățile Grupului. Pentru a susține acest angajament, este esențială întărirea periodică a elementelor „nenegociabile” al culturii de prevenție, de sănătate și securitate la toate nivelurile organizației noastre.

În 2022, 74,3% dintre angajații Veolia au beneficiat de formare în materie de securitate, incluzând o componentă de siguranță (72,1% în 2021, 67,5% în 2020) și 42,3% din orele de formare au fost dedicate securității (45,6% în 2021 și 46,5% în 2020).

### Dezvoltarea unei culturi a sănătății și securității: programul OHS Skills

Inițiat în 2019, Grupul a lansat OHS Skills, un program care face parte dintr-un proiect global care vizează sprijinirea schimbării culturale în ceea ce privește securitatea. Acesta este construit în special pe referențialul de management al sănătății și securității în muncă și pe cele zece standarde de management al activităților cu risc ridicat.

Acest program vizează funcțiile de prevenție în domeniul sănătății și securității și are ca scop menținerea competențelor tehnice pe baze fundamentale, dezvoltarea abilităților interpersonale și permite acompanierea managerilor pe teren, astfel încât aceștia să își poată îmbunătăți controlul vizitelor de securitate în primul rând și apoi a discuțiilor privind securitatea, analizele de risc și incidentele.

Obiectivul este de a împărtăși o stare de spirit sigură și de a dobândi cele mai bune practici de leadership pentru a crea un impact pozitiv asupra echipelor, precum și pentru a sprijini managerii în integrarea acestor practici zilnic, pentru a consolida cultura sănătății la locul de muncă. La sfârșitul anului 2022, 113 experți din diferite *business units-uri* fuseseră instruiți sau erau în curs de formare.

Totodată, un modul de leadership în prevenție este acum disponibil pentru întreaga linie managerială. Acesta se completează apoi prin sesiuni de coaching pe teren, desfășurate de experți interni în prevenția în domeniul sănătății și securității, care au parcurs cel puțin cele două module: „leadership în prevenție expert” și „cum să devii coach în prevenție”. La sfârșitul anului 2022, 448 de manageri fuseseră instruiți în diferite *business units-uri*.

### Program de e-learning privind standardele de management pentru activități cu risc ridicat

Pe lângă standardele de management pentru activitățile cu risc ridicat desfășurate de Veolia începând cu 2016, a fost lansat în aprilie 2021 de către Departamentul de Prevenție în domeniul sănătății și securității și Campusul Veolia un program de zece cursuri de formare digitală privind activitățile cu risc ridicat ale Grupului.

Acest sistem de zece cursuri *e-learning* își propune să consolideze cultura securității la toate nivelurile organizației, să crească percepția asupra pericolelor pentru fiecare activitate cu risc ridicat, să amplifice cunoștințele angajaților cu privire la măsurile de control al riscurilor și să asigure că Standardele Veolia sunt cunoscute și înțelese de toți angajații, precum și de părțile interesate externe (subcontractanți, prestatori, furnizori, clienți) și că însușirea lor este eficientă.

Primele trei cursuri de „cultura de prevenție în domeniul sănătății și securității asociate traficului la locul de muncă”, „securitatea instalațiilor” și „lucrul în spații închise” desfășurate în 2021 au fost finalizate în 2022 prin „lucrul la înălțime” și „lucrul în puncte fierbinți”. După o muncă extinsă de proiectare, aceste module sunt în prezent implementate în toate entitățile Veolia. Cursul „sănătate și securitate și cultura de prevenție a traficului la locul de muncă” vizează toți angajații Veolia. Este deja implementat la peste 50% la sfârșitul anului 2022 și ar trebui să fie finalizat în totalitate la sfârșitul lui 2023. Toate *business units-urile* au ales, de asemenea, două - trei riscuri prioritare majore pentru formarea până la sfârșitul anului 2023 a persoanelor expuse riscului. Toate modulele trebuie să fie implementate până la sfârșitul anului 2025.

În sfârșit, în anul 2022 a fost creat și un modul de *e-learning* care vizează sprijinirea implementării „Regulilor care salvează vieți” pentru a promova adoptarea acestora de către toți angajații. În prezent, fiind tradus pentru a acoperi toate limbile folosite în Grup, acesta va fi disponibil pentru toți angajații începând cu anul 2023.

### Analiză pentru prevenirea riscurilor

Grupul acordă o atenție deosebită creșterii gradului de conștientizare a angajaților și monitorizării situațiilor de risc și aproape accidente.

Pentru prevenirea accidentelor, departamentul de prevenție, sănătate și securitate se bazează în special pe piramida Bird, care are cinci niveluri:

- aproape accidente, acte periculoase, situații periculoase (baza piramidei);
- accidente minore;
- accidente de muncă fără concediu medical, cu consult medical;
- accidente de muncă cu concediu medical;
- accidente mortale la locul de muncă.

De asemenea, Grupul a implementat, de mulți ani, în scopul prevenției, o procedură de investigare a incidentelor și accidentelor de muncă, în special cu „alerte de securitate”. În cazul unui accident pe activitate, responsabilul cu prevenția în domeniul sănătății și securității trimite un formular către departamentul de prevenție în domeniul sănătății și securității al Grupului, conform unui model care detaliază circumstanțele, consecințele evenimentului și măsurile corective puse în aplicare (umane, organizatorice și tehnice). Se face o analiză mai aprofundată pentru accidentele grave. Aceste alerte de securitate sunt apoi partajate întregii rețele de prevenție în domeniul sănătății și securității și mai larg pe intranetul Grupului.



## 6.5 ACȚIUNI PENTRU FURNIZORI ȘI SUBCONTRACTANȚI NIVELUL 1

Programul de conformitate a achizițiilor include componente legate de drepturile omului, sănătate și securitate, etică și mediu și este împărțit în următorii piloni: identificarea riscurilor și segmentarea furnizorilor, angajarea furnizorilor, evaluarea acestora cu privire la performanța lor CSR și gestionarea acțiunilor corective.

Includerea în 2018 a unei clauze de „dezvoltare durabilă” și a unei clauze „anticorupție” în contractele de furnizare și servicii ale Grupului constituie, de asemenea, o pârghie suplimentară de acțiune. Aceste texte impun astfel furnizorilor promovarea și respectarea drepturilor fundamentale, economice, sociale și de mediu. În cele din urmă, Grupul a completat aceste acțiuni cu o campanie de conștientizare direcționată, adresată cumpărătorilor săi în urma publicării noii versiuni a Cartei Furnizorilor Veolia în 2019, document în care așteptările Grupului sunt oficializate cu privire la aspectele ridicate prin legea obligației de vigilență.

În 2019, Departamentul de Achiziții al Grupului a lansat un curs de *e-learning* de certificare, actualizat în 2021, pentru toți cumpărătorii și directorii de achiziții, precum și pentru funcția de conformitate a *business-unit-ului* și a Grupului.

Importanța luării în considerare a problemelor legate de dezvoltarea durabilă, aceasta din urmă fiind foarte apropiată de temele acoperite prin legea privind obligația de vigilență, este reamintită în cadrul acestor cursuri de formare.

În ceea ce privește evaluările furnizorilor descrise în secțiunea 5.3:

- A: în cazul unui scor general în conformitate cu așteptările Veolia, furnizorul trebuie reevaluat la fiecare trei ani;
- B: în cazul unui scor general care nu corespunde așteptărilor Veolia, cumpărătorul trebuie să lucreze cu furnizorul pentru a identifica și implementa acțiuni corective. Furnizorul trebuie să fie reevaluat anul următor și să demonstreze îmbunătățirea performanței sale.

În cazul unui scor neconform și sub un anumit prag, timp de trei ani consecutivi, furnizorul va fi radiat până la obținerea unui scor conform.

Începând cu al doilea trimestru al anului 2019, pentru a finaliza sistemul de monitorizare și în cadrul legii privind obligația de vigilență, Grupul a implementat o soluție internă privind rapoartele de vizită la fața locului (disponibilă în 10 limbi), organizată în jurul principalelor probleme legate de sănătate și securitate, mediu și drepturile omului. În cazul nerespectării, cumpărătorii convin, de comun acord cu furnizorul în cauză, asupra unui plan de acțiuni corective.

### RECICLAREA PLASTICULUI ȘI SECTORUL INFORMAL

Strategia de dezvoltare a reciclării plasticului urmată de Veolia într-o serie de țări cu venituri medii, conduce Grupul spre gestionarea fluxurilor de materiale provenite din colectarea informală.

Pentru a îmbunătăți condițiile de muncă ale lucrătorilor, Veolia implementează programe de sprijin care vizează asigurarea colectării responsabile și incluzive. Astfel, în special în Indonezia, a fost lansată o inițiativă în parteneriat cu Danone Aqua, fondul Danone Ecosysteme și două ONG-uri locale, pentru a structura lanțul valoric, pentru a ameliora centrele de colectare existente, pentru a le face mai eficiente și mai durabile. Acest obiectiv a dus la o serie de activități în centrele de colectare, cum ar fi sesiuni de formare pentru colectarea informală prin dezvoltarea competențelor și infrastructurilor existente, a donațiilor de echipamente de protecție individuală și materiale, și în general, îmbunătățirea condițiilor de muncă, a sănătății și securității pe șantierele respective. Acestea se bazează pe audituri, dialog regulat cu ajutorul ONG-urilor partenere, vizite pe teren și formalizarea instrumentelor (ghid de bune practici, cartografiere a actorilor etc.). Aceste progrese pilotate la nivel local au un impact pozitiv asupra furnizorilor de materiale din sectorul informal. Pornind de la lecțiile învățate din această experiență, Veolia lucrează la structurarea unei metodologii care poate fi generalizată și transpusă în alte zone geografice.

Aceste inițiative sunt consolidate prin participarea Veolia la un grup de lucru multi-companii privind colectarea incluzivă în cadrul *Business for Inclusive Growth* (B4IG). Acesta are ca scop identificarea celor mai bune practici pentru luarea în considerare a problemelor sociale în gestionarea reciclării plasticului și identificarea factorilor cheie de succes și a pârghiilor necesare pentru implementarea acestora.

### Monitorizarea subcontractanților și a societăților de muncă temporară

În conformitate cu Carta Furnizorilor, aceștia sunt obligați să ia măsuri pentru a garanta sănătatea, securitatea și bunăstarea angajaților lor. De asemenea, pentru activitățile externalizate, o analiză prealabilă a riscurilor face posibilă stabilirea contractuală a măsurilor preventive pe care trebuie să le respecte toate părțile interesate care sunt auditate periodic.

În funcție de tipologia specifică a activităților Veolia, prevederile de reglementare precum și abordarea de adaptare culturală sunt integrate în managementul sănătății și securității părților interesate din cadrul Grupului.

Managementul societăților subcontractante care lucrează pe șantierele Veolia și la clienții Veolia este de o importanță capitală în politica generală de control al prevenției în domeniul sănătății și securității. În ghidul de management al sănătății și securității în muncă, Veolia reamintește că fiecare *business unit* a Veolia trebuie să aibă o listă exhaustivă a subcontractanților săi și trebuie să le comunice cerințele de sănătate și securitate ale Veolia în legătură cu sarcinile externalizate.

O evaluare documentată a riscurilor este realizată în comun de către *business unit*, societatea subcontractantă și toate societățile care își desfășoară activitatea în zona de lucru, pentru a defini măsurile preventive comune. A fost pus în aplicare un sistem de evaluare a cerințelor de sănătate și securitate, care condiționează referința și reînnoirea societății subcontractante. Sistemul prevede, acolo unde este cazul, excluderea temporară sau definitivă a unui subcontractant în cazul unei încălcări grave a regulilor de prevenție, sănătate și securitate.

*Business unit-urile* au creat un spațiu privind sănătatea și securitatea pentru angajații subcontractanților care lucrează pe șantierele Veolia. Această sesiune de instruire include un test final cu un prag minim de atins pentru a fi autorizat să lucreze pe șantier. Pe fiecare șantier este identificat un manager care să supravegheze societățile subcontractante.

Subcontractanții informează, prin „alerte de securitate”, departamentul de prevenție în domeniul sănătății și securității în cazul unui accident în perimetrul global al Veolia.

Într-un proces de îmbunătățire continuă, începând cu 2018, Veolia monitorizează accidentele de muncă ale subcontractanților în același mod ca și pentru angajați. Pentru lucrătorii interimari, a fost instituit un sistem de monitorizare a accidentelor, care a avut loc prin întâlniri anuale cu reprezentanții societăților de muncă temporară, pentru a defini măsurile de prevenție adecvate, pentru a împărtăși bunele practici și a evalua performanța acestor societăți.

### Un instrument pentru analiza expunerii la boli profesionale

Toți angajații beneficiază de monitorizare medicală periodică pentru depistarea bolilor profesionale, dar mai ales pentru a ajuta la prevenirea acestora.

Pentru a completa instrumentele de identificare a situațiilor de accident la postul de lucru, Veolia a conceput un instrument de analiză a expunerii la bolile profesionale, partajat cu partenerii sociali ai Comitetului de Întreprindere din Franța, la dispoziția tuturor corespondenților de sănătate și securitate. Acesta face posibilă anticiparea expunerii la factorii de risc, în vederea definirii și implementării unui plan de acțiune.

În anul 2022, 153 de angajați au fost recunoscuți ca având o boală profesională (126 în 2021). Cu toate acestea, informațiile referitoare la bolile profesionale pot prezenta discrepanțe în metoda de calcul din cauza diferențelor în practicile și reglementările locale. Grupul monitorizează bolile profesionale pe tip de cauză, și anume: agenți chimici, agenți fizici, agenți biologici și boli infecțioase sau parazitare, boli ale sistemului respirator, boli de piele, tulburări musculo-scheletice, tulburări mentale sau de comportament, cancere profesionale.

## 6.6 PĂRȚI INTERESATE ASOCIATE

În cadrul dialogului social în vigoare la Veolia, problema obligației de vigilență este ridicată în mod regulat în cadrul reuniunilor comitetelor Grupului Franța și Europa. În 2020 și 2021, criza Covid-19 a dus la asocierea strânsă a reprezentanților salariaților în coordonarea planului de acțiune

derulat de Grup, în vederea abordării consecințelor pandemiei cu care s-ar putea confrunta angajații și părțile interesate externe Veolia. Întâlnirile organizate în 2022 au oferit din nou ocazia de a ridica problema obligației de vigilență.

## 6.7 SPRIJIN PENTRU ENTITĂȚI OPERAȚIONALE

Mobilizarea rețelelor de conformitate, dezvoltare durabilă și resurse umane face posibilă asigurarea monitorizării efective a problemelor legate de drepturile omului cu care se confruntă Veolia. După cum s-a indicat anterior în secțiunea 5 – Evaluare, în funcție de circumstanțe, se organizează discuții între responsabilul pentru drepturile omului și vigilență și corespondenții zonelor Grupului. Aceste interviuri sunt o oportunitate de a trece în revistă progresul acțiunilor deja

întreprinse, de a discuta planurile de acțiune preconizate și de a discuta eventualele dificultăți cu care se pot confrunta zonele vizate în traducerea operațională a problemelor legate de obligația de vigilență. Aceste întâlniri contribuie în special la o mai bună luare în considerare a specificităților locale ale fiecărei zone sau *business unit* în cadrul politicii globale a Grupului privind drepturile omului.

## ACȚIUNE ÎN TEMEIUL LEGII PRIVIND OBLIGAȚIA DE VIGILENȚĂ

În baza legii privind obligația de vigilență, la inițiativa a patru ONG-uri, este în curs la tribunalul judiciar din Paris, o procedură judiciară care solicită Grupului Suez să publice un nou plan de vigilență care să țină seama mai bine de riscurile legate de activitățile sale în Chile<sup>(1)</sup>.

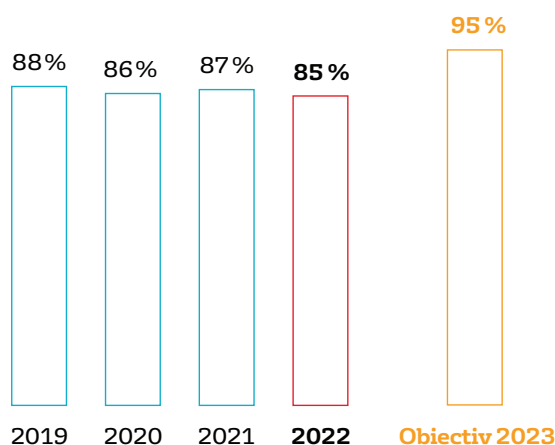
(1) Activități care au fost preluate de Grup în cadrul fuziunii dintre Suez și Veolia, finalizată în 2022.

## INDICATORI DE MONITORIZARE

### 8.1 RESURSE UMANE

#### 8.1.1 Proporția salariaților<sup>(1)</sup> protejați printr-un organism de dialog social

Evoluția ratei de protecție de către un organism de dialog social



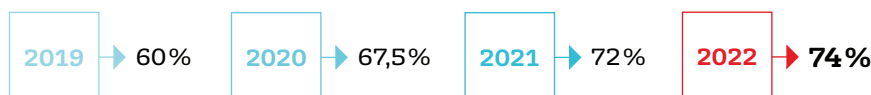
Acest indicator face posibilă asigurarea nivelului de desfășurare a acordurilor de dialog social în cadrul Grupului. Acestea din urmă constituie o pârghie privilegiată de acțiune pentru garantarea respectării și implementării drepturilor salariaților.

#### 8.1.2 Tipologia acordurilor semnate

% de distribuție a subiectelor în cadrul acordurilor semnate la nivel mondial

	2019	2020	2021	2022
Remunerație și avantaje sociale	32,9%	32,9%	34,6%	36%
Sănătate, securitate sau condiții de muncă	12,6%	10,2%	10,7%	10,9%
Organizare și timp de lucru	27,3%	39%	35,2%	32,9%
Dialog social	14,0%	6,4%	7%	9,9%
Dezvoltarea abilităților	5,7%	4,7%	4,8%	4,3%
Altele	7,5%	6,8%	7,7%	6%

#### 8.1.3 Proporția salariaților care au primit cel puțin o formare în domeniul sănătății și securității în cursul anului

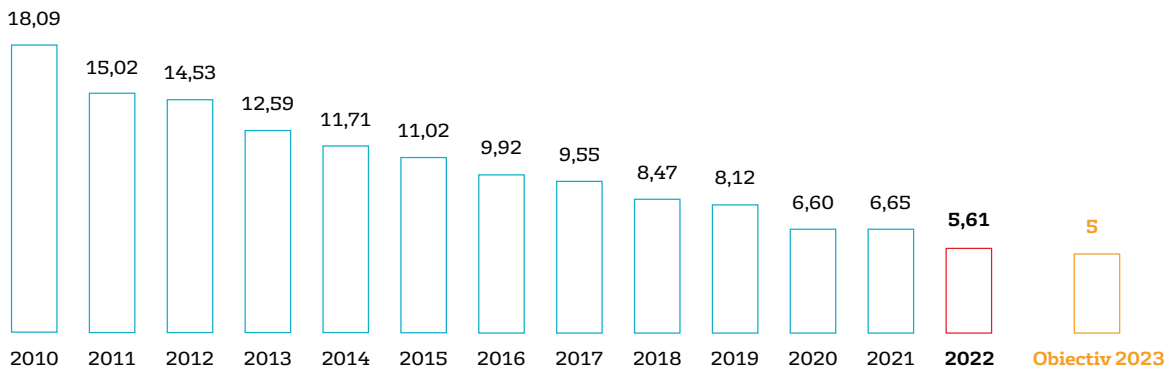


Progresul constant al acestui indicator în ultimii patru ani ilustrează angajamentul Veolia de a garanta un mediu de lucru sănătos și sigur pentru angajații săi.

(1) Ca o reamintire, Veolia avea 213.684 de angajați la 31 decembrie 2022.

### 8.1.4 Rata de frecvență a accidentelor de muncă

#### Evoluția ratei de frecvență a accidentelor de muncă din 2010



Rata de frecvență: numărul de accidente de muncă cu concediu medical la un milion de ore lucrate.

Rata de frecvență a accidentelor de muncă este un indicator extrem de revelator al performanței unei organizații în ceea ce privește sănătatea și securitatea. Scăderea constantă a acestei rate este rezultatul unei politici hotărâte și neîntrerupte din partea grupului Veolia în acest domeniu.

## 8.2 MEDIU

### 8.2.1 Rata de implementare a Sistemului de Management de Mediu și Industrial

(în % din CA)



SMMI (a se vedea secțiunea 6.3) este un instrument cheie pentru gestionarea riscurilor de mediu ale Veolia.

Prin urmare, monitorizarea nivelului său de implementare pare relevantă și esențială. De menționat că obiectivul implementării SMMI a fost atins cu doi ani înainte.

### 8.2.2 Sisteme de management suplimentare

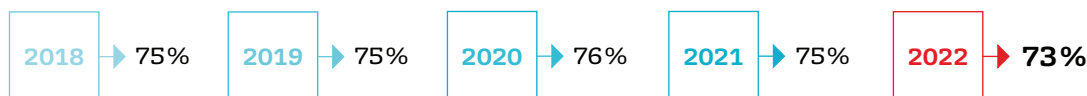
Baza comună a SMMI este consolidată la nivel local prin certificări suplimentare în ceea ce privește sistemul de management integrat, în special standardul ISO 14001 referitor la mediu, precum și standardul ISO 9001 referitor la

managementul calității. În combinație cu SMMI, acestea contribuie la îmbunătățirea monitorizării riscurilor de mediu de către Veolia. În 2022, reducerile de acoperire observate sunt legate de integrarea entităților Suez în sfera Grupului.

#### Certificări ISO 14001 (în % de CA acoperire)

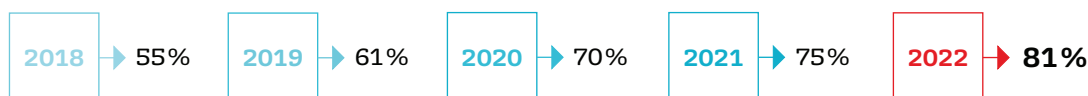


## Certificări ISO 9001 (în % de CA acoperire)



## 8.3 FURNIZORI ȘI SUBCONTRACTANȚI DE NIVELUL 1

### 8.3.1 Evaluarea furnizorilor strategici



Evaluarea furnizorilor strategici<sup>(1)</sup> în ceea ce privește dezvoltarea durabilă este un pas esențial pentru îndeplinirea cerințelor legii cu privire la obligația de vigilență.

### 8.3.2 Clauza de dezvoltare durabilă în contractele de furnizare și servicii

	INDICATORI DE MONITORIZARE	2018	2019	2020	2021	2022
Furnizorii implicați	Partea de contracte active care include clauzele de dezvoltare durabilă	63%	71%	76%	88%	93%

Includerea acestei clauze în 2018 este o pârgie puternică de acțiune. Acest text impune astfel promovarea și respectarea drepturilor fundamentale, economice, sociale și de mediu furnizorilor și subcontractanților Grupului.

## 8.4 LINIA DE ALERTĂ

### Alerte referitoare la obligația de vigilență și escalade prin mecanismul intern începând cu 31 decembrie 2022

	2019	2020	2021	2022
Numărul total de alerte (A)	13	38	35	100
Drepturile omului/discriminare (B)	1	16	1	32
Sănătate și securitate (C)	12	18	16	36
Daune aduse mediului (D)	0	3	1	5
Furnizori și subcontractanți (E)	0	1	17	27

NB: totalul cumulat B + C + D + E poate fi mai mare decât A, deoarece unele alerte pot viza mai multe categorii.

(1) Veolia definește un furnizor strategic pe baza următoarelor criterii cumulative:  
 – ponderea articolului de cheltuieli;  
 – impact semnificativ asupra consumului de energie al Grupului;  
 – furnizarea de produse și/sau servicii esențiale activității operaționale a Grupului.

# Regenerăm planeta

**Veolia**

Str. Tunari, nr. 60A  
Clădirea Ștefan Cel Mare, et. 6-9.  
București, Sector 2, România  
Tel. : 021 2077777

[www.veolia.ro](http://www.veolia.ro)