

PLAN DE VIGILANCIA 2021



ÍNDICE

	INTRODUCCIÓN	3			
1	RESUMEN DE ACTIVIDAD DEL EJERCICIO ANTERIOR	4			
2	GOBERNANZA	5			
	2.1 Recursos destinados al plan de vigilancia	5			
	2.2 Dirección del plan	5			
	2.3 Línea de alerta	5			
3	METODOLOGÍA	6			
	3.1 Ámbito de aplicación	6			
	3.2 Estrategia	6			
	3.3 Cartografía de riesgos	7			
	3.4 Indicadores	7			
4	RESULTADOS DE LA CARTOGRAFÍA DE RIESGOS	8			
	4.1 Derechos humanos	8			
	4.2 Salud y seguridad en un mismo sitio	10			
	4.3 Daños graves al medio ambiente	11			
	4.4 Proveedores y subcontratistas de categoría 1	12			
5	EVALUACIÓN	13			
	5.1 Movilización de las líneas de control	13			
	5.2 Diálogo con las filiales	13			
	5.3 Proveedores y subcontratistas de categoría 1	13			
6	ACCIONES	14			
	6.1 Actividad del Comité de Derechos Humanos y de Vigilancia	14			
	6.2 Derechos humanos en el trabajo	14			
	6.2.1 Cuestiones prioritarias	14			
	6.2.2 Implementación	14			
	6.3 Medidas para hacer frente a los riesgos ambientales graves	21			
	6.4 Medidas en materia de Seguridad y salud	22			
	6.4.1 Seguridad y salud ante la crisis sanitaria	22			
	6.4.2 Iniciativas de recursos humanos	22			
	6.4.3 Semana Internacional de Seguridad y salud del Grupo	22			
	6.4.4 Gestión de actividades de alto riesgo	22			
	6.4.5 Marco de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo	23			
	6.4.6 Gestión global de accidentes	23			
	6.4.7 Visitas y auditorías a las instalaciones	23			
	6.5 Medidas destinadas a proveedores y subcontratistas de categoría 1	24			
	6.6 Partes interesadas asociadas	25			
	6.7 Apoyo a las entidades operativas	25			
7	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	26			
	7.1 Recursos humanos	26			
	7.1.1 Porcentaje de empleados cubiertos por un órgano de diálogo social	26			
	7.1.2 Tipos de acuerdos firmados	26			
	7.1.3 Porcentaje de empleados que han recibido al menos una formación sobre Seguridad y salud durante el año	26			
	7.1.4 Tasa de frecuencia de accidentes laborales	27			
	7.2 Medio ambiente	27			
	7.2.1 Tasa de implementación del Sistema de Gestión Ambiental e Industrial	27			
	7.2.2 Sistemas de gestión complementarios	27			
	7.3 Proveedores y subcontratistas de categoría 1	28			
	7.3.1 Evaluación de proveedores estratégicos	28			
	7.3.2 Cláusula de desarrollo sostenible en los contratos de suministro y servicios	28			
	7.4 Línea de alerta	28			

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta el plan de vigilancia (en lo sucesivo, el «Plan») de Veolia en aplicación de la ley francesa n.º 2017-399 sobre el deber de vigilancia de sociedades matrices y contratantes. El plan se basa principalmente en una serie de «medidas de vigilancia razonables destinadas a identificar los riesgos y prevenir las vulneraciones graves de los derechos humanos y libertades fundamentales, así como los daños graves a salud y la seguridad de las personas y al medio ambiente».

En virtud de la citada ley, el Plan debe incluir, entre otros, los elementos siguientes:

- una cartografía de riesgos;
- una evaluación de filiales, proveedores y subcontratistas;
- un dispositivo de alerta;
- planes de acción;
- un dispositivo de seguimiento y evaluación.

Cabe señalar que la estructura del Plan no atiende exclusivamente a esta lista de elementos. Esta es una elección deliberada que refleja la adaptación, por parte de Veolia, de las exigencias impuestas por la ley sobre el deber de vigilancia.

El Plan se aplica al ámbito de todo el Grupo.



RESUMEN DE ACTIVIDAD DEL EJERCICIO ANTERIOR

Continuando con el proceso iniciado en 2020, el dispositivo implementado por Veolia en materia de deber de vigilancia siguió madurando en 2021. Se pueden identificar las siguientes medidas:

- **implementación de un «marco de referencia relativo al deber de vigilancia»:**
este documento detalla las expectativas del Grupo en cuanto a la aplicación del deber de vigilancia. En particular, debería servir para facilitar la gestión de las cuestiones relativas al deber de vigilancia por parte de las unidades de negocio (BU). Antes de su difusión, este marco de referencia ha sido aprobado formalmente por el Comité de Derechos Humanos y de Vigilancia del Grupo;
- **uso de las conclusiones de la cartografía de riesgos en materia de derechos humanos:**
la actualización de dicha cartografía en 2020 supuso el inicio de un trabajo destinado, por un lado, a brindar al Grupo una perspectiva de los riesgos existentes en materia de derechos humanos y, por otro lado, a elaborar el diseño de un módulo de formación a distancia específico;
- **optimización del rendimiento del Sistema de Gestión Ambiental e Industrial (SMEI, por sus siglas en francés) del Grupo:**
basándose en la actualización de la tipología de riesgos ambientales realizada en 2020, la campaña anual 2021 del SMEI ha permitido implementar indicadores ambientales y planes de acción no solo más numerosos, sino también mejor adaptados;
- **refuerzo del seguimiento de las medidas implementadas:**
el seguimiento de la implementación del dispositivo sobre el deber de vigilancia del Grupo se ha reforzado con una campaña de evaluación. Esta última proporciona una visión más precisa del control global de Veolia de la cuestión del deber de vigilancia.

Las mejoras incorporadas al dispositivo de deber de vigilancia del Grupo, según se han descrito más arriba, forman parte de un proceso de desarrollo en consonancia con el espíritu de la ley.

GOBERNANZA

Esta sección detalla la estructura de gobernanza implementada por Veolia para responder a las exigencias de la legislación: los recursos destinados a la elaboración del Plan, sus modalidades de seguimiento y, por último, las características esenciales del mecanismo de alerta.

2.1 RECURSOS ASIGNADOS AL PLAN DE VIGILANCIA

En la dirección y aplicación del Plan participan las siguientes personas y funciones:

- Secretario general del Grupo
- Direcciones funcionales:
 - Compras
 - Asuntos Públicos
 - Cumplimiento
 - Desarrollo Sostenible
 - Asunto Jurídico
 - Recursos Humanos
 - Riesgos
 - Apoyo a las Actividades y Rendimiento

- Responsable de Derechos Humanos adscrito al departamento de Cumplimiento
- Red de directores y delegados de Cumplimiento
- Red de directores y delegados de Desarrollo Sostenible
- Red de responsables de Recursos Humanos
- Representantes de zonas operativas

La función del responsable de Derechos Humanos consiste en organizar y coordinar el enfoque del deber de vigilancia en todo el grupo Veolia.

2.2 DIRECCIÓN DEL PLAN

El Comité de Derechos Humanos y de Vigilancia (en lo sucesivo, el «Comité») es el principal órgano de dirección del Plan. Está compuesto por las personas y funciones mencionadas anteriormente y constituye la piedra angular del dispositivo de seguimiento y de evaluación exigido por la ley sobre el deber de vigilancia. El Comité tiene capacidad de decisión, entre otras, en las siguientes cuestiones:

- la selección de los indicadores de seguimiento, su rendimiento y su pertinencia;
- la naturaleza y la exhaustividad de las publicaciones relativas al deber de vigilancia;

- la validez de las conclusiones de la cartografía de riesgos;
- los resultados de los planes de acción: nivel de progreso, pertinencia, eficacia, etc.;
- las medidas adoptadas en relación con las alertas que entran en el ámbito de aplicación de la ley sobre el deber de vigilancia comunicadas a través del dispositivo habilitado;
- cualquier medida/cuestión específica relacionada con el deber de vigilancia.

2.3 LÍNEA DE ALERTA

De conformidad con las exigencias de la ley, Veolia ha implantado un dispositivo de alerta, abierto tanto a los empleados del Grupo como a terceros, que permite denunciar situaciones que entran en el ámbito del deber de vigilancia. En este marco, los autores de las denuncias tienen la posibilidad de permanecer en el anonimato si así lo desean, si bien ésta no sería la línea de actuación recomendada, ya que no garantiza el mejor tratamiento posible de las alertas recibidas.

La responsabilidad de este mecanismo se ha confiado al Comité de Ética del Grupo. Ante la recepción de una alerta amparada en

la ley sobre el deber de vigilancia, el Comité de Ética procede a trasladarla al departamento de Cumplimiento para su tratamiento. Concluidas sus investigaciones, el departamento de Cumplimiento envía sus conclusiones al Comité de Ética que, tras informar al autor, procede a cerrar y archivar la denuncia.

Los terceros que deseen dirigirse al Comité de Ética deberán utilizar el siguiente enlace:

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

METODOLOGÍA

En el marco de la elaboración del Plan, era importante precisar el enfoque metodológico aplicado, ya que este determina el contenido de la respuesta articulada por Veolia a las exigencias de la ley.

3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Tal como se indica en la introducción, el Plan pretende aplicarse a todas las actividades del Grupo (Agua, Residuos y Energía).

A fecha de 31 de diciembre de 2021, Veolia tiene presencia en 52 países⁽¹⁾ y emplea a 176.488 personas. El Grupo está organizado en nueve zonas geográficas (Agua en Francia, y Reciclaje y Gestión de Residuos en Francia, Europa Central y del Este, Europa del Norte, África/Oriente Medio, América del Norte,

Latinoamérica, Asia, Australia/Nueva Zelanda), a las que se suma una zona mundial complementaria para las empresas de especialidad de proyección mundial (Veolia Water Technologies, SADE, etc.). Dentro de las zonas geográficas, la organización está estructurada por países (entidad operativa o unidad de negocio) y los directores de país son, por tanto, responsables de las distintas líneas de negocio dentro de su ámbito.

3.2 ESTRATEGIA

La preocupación por el seguimiento y la evaluación que promueve la ley sobre el deber de vigilancia se enmarca en un proceso de mejora continua. Este último se basa en el enfoque Planificar-Desarrollar-Comprobar-Ajustar (PDCA), que podría representarse esquemáticamente de la siguiente forma:

Este método parece ser pertinente por el funcionamiento cíclico en el que se basa. Aplicado de manera satisfactoria, este método contribuye a impulsar una dinámica positiva que combina reflexión, ejecución y adaptación, lo que —se considera— mejora el rendimiento de las organizaciones.



(1) Países en los que Veolia tiene una presencia permanente con personal y capital empleado superiores a 5 M€.

3.3 CARTOGRAFÍA DE RIESGOS

El análisis de riesgos es un paso esencial en la elaboración del Plan. Sus resultados influyen de manera decisiva en la política y en las medidas adoptadas para cumplir las exigencias de la ley sobre el deber de vigilancia.

Hay que subrayar que, a diferencia de las cartografías de riesgos estándar, generalmente centradas en las organizaciones que los encargan, el examen de los riesgos realizado en el marco del deber de vigilancia pretende mirar hacia el exterior, es decir centrado en los impactos directos de las actividades de las empresas en terceros⁽¹⁾.

La cartografía de riesgos de Veolia se basa en una metodología propia desarrollada por la dirección de Riesgos del Grupo. Este enfoque se adapta, cuando procede, para tener en cuenta las especificidades de cada una de las cuestiones que se enmarcan en el ámbito de la ley: derechos humanos y libertades fundamentales, seguridad y salud, daños al medio ambiente y cadena de suministro.

Los principales métodos utilizados para llevar a cabo la cartografía de riesgos son los siguientes:

- grupos de trabajo con participación de las direcciones funcionales;
- uso de cuestionarios para fomentar el retorno de información que permita un análisis y reflexión más profundos durante la evaluación de riesgos;
- intercambios sede-operaciones con el fin de garantizar la coherencia y el enriquecimiento de los resultados obtenidos del proceso de cartografía.

En aras de la legibilidad, parece más adecuado presentar por separado las conclusiones de la cartografía para cada uno de los temas de la ley sobre el deber de vigilancia (véase la parte 4, Resultados de la cartografía de riesgos).

3.4 INDICADORES

El uso de indicadores de seguimiento contribuye a la eficacia de la ley sobre el deber de vigilancia en la medida en que estos permiten orientar:

- la implementación de las medidas adoptadas y la evaluación de su eficacia;
- la reflexión sobre la aplicación de la ley por parte de Veolia.

Sus resultados se presentan en el apartado 7.

– Indicadores de seguimiento.

(1) Includidos los empleados de las empresas cubiertas por el deber de vigilancia.

RESULTADOS DE LA CARTOGRAFÍA DE RIESGOS

De acuerdo con la metodología desarrollada en la sección 3.3, las conclusiones de la cartografía se han agrupado en cuatro secciones separadas que corresponden a las cuestiones planteadas por la ley sobre el deber de vigilancia.

Se ha preferido una presentación en forma de tablas, ya que el uso de una matriz de materialidad no parecía necesariamente el enfoque más pertinente para una mejor comprensión de las cuestiones relativas a los riesgos identificados durante la etapa de cartografía. Del mismo modo, el desglose por temas se ha considerado más acertado para facilitar a las partes interesadas del Grupo la comprensión de los riesgos derivados de las actividades de Veolia en relación con el deber de vigilancia.

Las tablas de resumen se estructuran de la siguiente forma:

- Categoría de riesgo: epígrafe genérico del riesgo identificado.
- Ejemplos: ilustración de la materialización del riesgo.
- Causas posibles: factores que podrían ser el origen del riesgo.
- Consecuencias posibles: impactos potenciales en caso de incidente.

Las tablas siguientes presentan los principales riesgos relacionados con las cuestiones relativas al deber de vigilancia, si bien no son exhaustivas. La actualización periódica de la cartografía de riesgos permitirá garantizar que los riesgos sigan siendo pertinentes con el paso del tiempo.

4.1 DERECHOS HUMANOS

Como continuación de los análisis realizados en 2014 y 2016, y según lo acordado en 2019 por el Comité de Derechos Humanos y de Vigilancia, en 2020 se llevó a cabo una actualización de la cartografía de riesgos en materia de derechos humanos mediante una encuesta. Dicha encuesta se basó en una metodología desarrollada por la dirección de Riesgos que combinaba los resultados de los estudios realizados en todo el Grupo con las contribuciones de las entidades operativas. A diferencia de ejercicios anteriores, la encuesta de 2020 abarcó todo el ámbito de Veolia y contó con la participación de más de 520 empleados. La selección de los empleados pretendía garantizar una correcta representación del panel en las cuestiones de derechos humanos: compras, recursos humanos, seguridad y salud, desarrollo comercial, gestión de riesgos, desarrollo sostenible, cumplimiento y miembros de comités de dirección.

Del estudio se desprende que los tres principales riesgos para Veolia en materia de derechos humanos son:

- daños al medio ambiente y a los recursos naturales;
- discriminación;
- seguridad y salud.

Esta observación ilustra la interdependencia de las cuestiones contempladas en la ley sobre el deber de vigilancia.

Así, se decidió presentar los riesgos identificados por la encuesta en la siguiente tabla resumen. No obstante, y en aras de la legibilidad general de este capítulo, las cuestiones relacionadas con la protección de los trabajadores y del medio ambiente se abordan en dos apartados específicos, en las páginas 10 y 11.

CATEGORÍA DE RIESGO	EJEMPLOS	POSIBLES CAUSAS	POSIBLES CONSECUENCIAS
Daños al medio ambiente y a los recursos naturales		Véase el apartado 4.3	
Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación contra lesbianas, gais, bisexuales, personas transgénero e intersexuales • Discapacidad • Origen, religión, nacionalidad • Igualdad profesional: tasa de empleo de mujeres, tasa de mujeres en puestos de gerencia, tasa de mujeres en cargos ejecutivos, tasa de mujeres en los consejos de administración de las empresas del Grupo, incluida Veolia 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de implicación de los dirigentes • Ausencia de un marco y de procedimientos de recursos humanos para abordar estas cuestiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Obstaculización o bloqueo de la trayectoria profesional • Estigmatización
Seguridad y salud		Véase el apartado 4.2	
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	Imposibilidad de que los trabajadores se organicen para obtener representación	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación local que prohíbe los sindicatos • Negativa de la dirección a dialogar con los trabajadores 	Deterioro del clima social de la empresa
Estilos de vida de las comunidades locales	Comunidad autóctona afectada por la presencia de las actividades de Veolia	Falta de inclusión de las comunidades locales en los proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Desplazamiento de comunidades • Impacto en las actividades productivas de las comunidades
Trabajo forzoso	Trabajadores inmigrantes susceptibles de sufrir abusos por su condición	Contexto cultural y legislativo desfavorable	Derechos de los trabajadores vulnerables en cuestiones tales como la remuneración, el derecho a vacaciones, la libertad de rescindir el contrato de trabajo
Trabajo infantil	Niños trabajando en la clasificación ilegal de residuos en vertederos gestionados por Veolia	<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones no seguras • Existencia de un sector informal considerable • Pobreza de las poblaciones locales 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto negativo en el grado de escolarización • Lesiones • Muertes

Nota: Los riesgos relativos a los proveedores y subcontratistas se abordan en el apartado 4.4.

Para garantizar la efectividad de la política de derechos humanos de Veolia, es necesario considerar el riesgo de la brecha cultural.

Las iniciativas del Grupo para promover estas cuestiones a nivel interno podrían percibirse negativamente, y por tanto ser contra-productivas, dependiendo del país en el que opere Veolia.

4.2 SEGURIDAD Y SALUD EN UN MISMO SITIO

CATEGORÍA DE RIESGO	EJEMPLOS	POSIBLES CAUSAS	POSIBLES CONSECUENCIAS
Circulación en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Circulación por la vía pública • Actividad conjunta entre máquinas de un emplazamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento insuficiente y escasa aplicación de las normas de circulación de vehículos • Accidentes ocasionados por terceros 	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones • Muertes
Trabajos en espacios confinados	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenciones en el alcantarillado • Intervenciones en depósitos 		
Manipulación de mercancías o sustancias químicas peligrosas	<ul style="list-style-type: none"> • Manipulación de productos químicos en laboratorios • Traspase de productos químicos 		
Trabajo en caliente	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de soldadura oxiacetilénica • Uso de pequeños equipos (pulidora, etc.) 	Incumplimiento de las normas de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones • Muertes
Trabajos de excavación y zanjas	<ul style="list-style-type: none"> • Deslizamiento de tierras (inestabilidad del suelo) • Excavación abierta por un lado 		
Alta presión: limpieza con chorro de agua	<ul style="list-style-type: none"> • Corte y/o perforación con chorro de agua • Traumatismo físico de tipo «latigazo», golpes recibidos por una cabeza de lanza fuera de control 		
Uso de la electricidad	<ul style="list-style-type: none"> • Descarga eléctrica • Quemadura por arco eléctrico 	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de las normas y directrices • Incumplimiento de las normas de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones • Muertes
Operaciones elevación	<ul style="list-style-type: none"> • Peligros asociados a cargas (problemas de la sujeción con eslingas, etc.) • Contacto o colisión de una grúa o su carga con personas o instalaciones 		
Trabajos en altura	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos en azoteas de edificios • Uso de escaleras 	Incumplimiento de las normas de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones • Muertes
Seguridad de instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Consignación incompleta de energía (eléctrica, mecánica, hidráulica, neumática, etc.) • Elementos móviles por la acción de fuerzas de retorno 		

4.3 DAÑOS GRAVES AL MEDIO AMBIENTE

Los elementos que figuran en la tabla siguiente se basan en los resultados de la campaña anual 2021 del Sistema de Gestión Ambiental e Industrial (SMEI) de Veolia (véase el apartado 6.3). El SMEI permite identificar los riesgos asociados al deterioro de las

condiciones de funcionamiento o a situaciones de accidente que podrían provocar daños graves al medio ambiente en las instalaciones explotadas por el Grupo.

CATEGORÍA DE RIESGO	EJEMPLOS	POSIBLES CAUSAS	POSIBLES CONSECUENCIAS
Vertidos y emisiones al medio	Superación de los límites reglamentarios aplicables al vertido de aguas residuales tratadas por una planta depuradora	Fallo técnico del sistema de supervisión de la calidad de las aguas residuales por tratar	<ul style="list-style-type: none"> Contaminación de ríos Impacto potencial en las actividades humanas en la zona en cuestión
Calidad y cumplimiento			
Incendio/explosión en una instalación de Veolia	Declaración de incendios en centros de clasificación	Presencia de baterías de iones de litio entre los materiales a reciclar	<ul style="list-style-type: none"> Interrupción de la explotación Contaminación del aire por el humo del incendio y posible vertido del agua de extinción al medio natural
Salud y medio ambiente	Superación de los límites de bacterias de legionela en los sistemas de agua caliente sanitaria o instalaciones de climatización o en torres de aero refrigeración	Fallo del sistema de detección y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Interrupción de la explotación Impacto potencial en la salud de las personas expuestas a estos microorganismos

Nota: Este plan de vigilancia no trata de combatir el cambio climático, dado que no entra en el ámbito de la ley sobre el deber de vigilancia, cuyo objetivo principal es garantizar la protección de los trabajadores y de las poblaciones en el contexto de las cadenas de suministro globalizadas. No obstante, el desafío del cambio climático es, más allá del mero cumplimiento de los textos jurídicos, un

tema de gran importancia que es responsabilidad colectiva de todas las partes. En este sentido, el compromiso y las acciones de Veolia para combatir el cambio climático se describen detalladamente en nuestro documento de registro universal 2021⁽¹⁾ y, en particular, en la declaración de resultados extra financieros (véase el apartado 4.2.3, Lucha contra el cambio climático).

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

4.4 PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE CATEGORÍA 1

CATEGORÍA DE RIESGO	EJEMPLOS	POSIBLES CAUSAS	POSIBLES CONSECUENCIAS
Malas condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Formación inadecuada del personal en materia de seguridad y salud No provisión de equipos de protección individual (EPI) Equipos de producción que puedan afectar a la seguridad y salud del personal (ruido, olores, vibraciones, procesos con sustancias tóxicas) 	<ul style="list-style-type: none"> Incumplimiento de las normas de seguridad y salud en vigor Incumplimiento de las disposiciones y dispositivos previstos en el plan de prevención y aprobados conjuntamente 	Riesgos para la integridad física de los trabajadores de los proveedores y subcontratistas
Incumplimiento del derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva	Ausencia de diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Sindicatos no reconocidos por la ley Entorno social opresivo de los derechos de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> Deterioro del clima social entre los proveedores y subcontratistas de Veolia Posibles vulneraciones de los derechos laborales en la cadena de suministro de Veolia
Daños al medio ambiente en la cadena de suministro	Vertidos nocivos de las plantas de fabricación de los proveedores	Debilidad de la legislación ambiental en vigor	<ul style="list-style-type: none"> Impacto ambiental Deterioro de la salud de los trabajadores de los proveedores y subcontratistas Salud de las poblaciones vecinas afectadas
Trabajo forzoso	Trabajadores inmigrantes susceptibles de sufrir abusos por su condición	Contexto cultural y legislativo desfavorable	Derechos de los trabajadores vulnerables: remuneración, vacaciones pagadas, libertad para rescindir el contrato de trabajo
Trabajo infantil	Proveedores o subcontratistas con niños en sus plantillas	<ul style="list-style-type: none"> No aplicación de la legislación local en materia de prevención del trabajo infantil Economía informal considerable 	<ul style="list-style-type: none"> Impacto negativo en el grado de escolarización Lesiones Muertes

EVALUACIÓN

En este apartado se presenta la forma en que Veolia responde a la exigencia de evaluación impuesta por la ley sobre el deber de vigilancia. Esta revisión se basa principalmente en las actividades de las direcciones funcionales y de Auditoría Interna. Los resultados de estos análisis se detallan en el apartado 6, Acciones.

5.1 MOVILIZACIÓN DE LAS LÍNEAS DE CONTROL

El dispositivo de control habilitado por el Grupo se basa en la aplicación del llamado modelo de las «tres líneas de control»⁽¹⁾. El papel de las direcciones funcionales que actúan en el segundo nivel es garantizar que los procedimientos de control se apliquen correctamente por nivel operativo (primer nivel). Por su parte, la dirección de Auditoría Interna⁽²⁾ interviene como tercer nivel y es una función cuyo objetivo es precisamente evaluar el rendimiento de la organización. Así, cuenta con herramientas y enfoques metodológicos adecuados para realizar una evaluación

más amplia de la efectividad y la eficiencia de los dispositivos habilitados en respuesta a las exigencias de la ley.

El dispositivo sobre el deber de vigilancia del Grupo está sujeto a una evaluación anual dirigida por la función de Cumplimiento, que actúa como control de segundo nivel. Se interroga a las unidades de negocio (BU) sobre la gobernanza y sobre el seguimiento de los riesgos y los planes de acción específicos que implementan. A posteriori, la dirección de Cumplimiento del Grupo revisa la información proporcionada por las entidades operativas.

5.2 DIÁLOGO CON LAS FILIALES

El Comité es el foro de intercambio por excelencia entre las direcciones y las entidades operativas en relación con la implementación del deber de vigilancia. Los representantes de estas últimas tienen así la oportunidad de compartir sus experiencias en este

ámbito (iniciativas locales, dificultades encontradas, etc.).

Estos intercambios se complementan, si es necesario, con interacciones puntuales entre el responsable de Derechos Humanos del Grupo y las entidades operativas.

5.3 PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE CATEGORÍA 1

Veolia se esfuerza por establecer relaciones a largo plazo con sus proveedores y subcontratistas de categoría 1⁽³⁾. Este compromiso es necesario e imprescindible dada la complejidad de los procesos de producción implantados por el Grupo.

La función de Compras aplica un enfoque basado en riesgos según las categorías de compra. En la fase de convocatoria de ofertas, los proveedores que se consideren de mayor riesgo tienen la obligación de cumplimentar un cuestionario de cumplimiento/responsabilidad social corporativa (RSC). Dicho cuestionario contiene preguntas sobre sus compromisos y su rendimiento social, ambiental y societario. En caso de responder de manera no conforme a ciertas preguntas específicas, el responsable de compras, junto con la función de Cumplimiento, puede decidir eliminar al proveedor del panel.

Durante las campañas anuales de evaluación y las licitaciones estratégicas, se somete a los proveedores a una evaluación adicional de sus políticas, acciones y resultados. Este proceso también

incluye un seguimiento integral que consiste en revisar la presencia o no del proveedor en las listas de sanciones gubernamentales, las posibles condenas y los vínculos con personas políticamente expuestas.

Esta evaluación permite conocer el rendimiento del proveedor en materia de RSC en las siguientes cuatro áreas: medio ambiente, derechos humanos, ética y compras responsables. Al final de este proceso, a estas empresas se les asigna una puntuación que refleja su grado de madurez en RSC. Este resultado determina la posible implementación de acciones por parte de Veolia y del proveedor en función de las siguientes categorías:

- A: puntuación global conforme con las expectativas de Veolia
- B: puntuación global no conforme con las expectativas de Veolia

Los planes de acción asociados se detallan en el apartado 6.5.

Durante las licitaciones, el rendimiento de RSC del proveedor se tiene en cuenta sistemáticamente en la evaluación de la oferta, con una ponderación del 5 % al 20 %.

(1) El modelo de las tres líneas de defensa puede describirse de la manera siguiente: en cuestión de control de riesgos, el control de gestión es la primera línea de defensa; las distintas funciones de control de riesgos y de cumplimiento son la segunda; y la función de control independiente es la tercera. Cada una de estas tres «líneas» desempeña un papel distinto en el marco más amplio de la gobernanza de la organización (The Institute of Internal Auditors, Position Paper, enero de 2013).

(2) La auditoría interna es una actividad independiente y objetiva que ofrece garantías a una organización sobre el grado de control de sus operaciones y asesoramiento sobre cómo mejorarlas. Ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos evaluando, mediante un enfoque sistemático y metódico, sus procesos de gestión de riesgos, de control y de gobernanza, y formulando propuestas para reforzar su eficacia (fuente: Ifaci).

(3) Proveedores y subcontratistas con los que el Grupo mantiene una relación directa.

ACCIONES

6.1 ACTIVIDAD DEL COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS Y DE VIGILANCIA

El Comité, órgano central de gobierno del Grupo en materia de deber de vigilancia, desempeña un papel activo en la aplicación de la ley. En 2021, se reunió en tres ocasiones, centrándose principalmente en:

- garantizar la implementación del «marco de referencia sobre el deber de vigilancia» de Veolia: este documento tiene como objetivo facilitar la gestión del reto del deber de vigilancia por parte de las entidades operativas. Antes de su difusión, este marco de referencia habrá sido aprobado formalmente por el Comité;
- una actividad de vigilancia: si bien la legislación francesa sobre el deber de vigilancia constituye un marco de referencia en este ámbito, se inscribe en un movimiento legislativo más global. Así, otros países en los que opera el Grupo han adoptado una

legislación similar (véase el apartado 6.2.2). Además, Veolia sigue de cerca los trabajos que están realizando las instituciones de la Unión Europea para instaurar un deber de vigilancia en los 27 estados miembros.

- supervisar el uso de las conclusiones de la cartografía de riesgos en materia de derechos humanos realizada en 2020: un trabajo destinado, por un lado, a brindar al Grupo una perspectiva de los riesgos existentes en materia de derechos humanos y, por otro lado, a elaborar el diseño de un módulo de formación a distancia específico.

6.2 DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

6.2.1 Cuestiones prioritarias

Desde junio de 2003, Veolia es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Global Compact), en el que se ha comprometido a apoyar y promover los diez principios relativos a los derechos humanos, el derecho al trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Los principios de actuación de Veolia también están en consonancia con los textos internacionales de referencia, en particular con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los pactos adicionales, y las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales.

El respeto de estos derechos fundamentales se inscribe naturalmente en la política de derechos humanos definida por el Grupo. La formalización de esta última en 2016 llevó a la creación del Comité encargado de dirigir el dispositivo de derechos humanos dentro de Veolia. Además, hace años que el Grupo asumió el compromiso de respetar los derechos humanos de sus empleados, subcontratistas y proveedores, así como de las comunidades de las regiones en las que opera. Este compromiso con los derechos humanos se refleja en nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y en los valores y principios fundamentales recogidos en nuestra Guía Ética.

La política de derechos humanos de Veolia se articula en torno a ocho asuntos prioritarios:

- tres asuntos relacionados con los derechos de las poblaciones afectadas por sus actividades:
 - el derecho a un entorno saludable y a la protección de los recursos
 - el derecho al agua y al saneamiento
 - los derechos y el respeto al estilo de vida de las comunidades locales

- cinco asuntos de derechos fundamentales en el trabajo:

- la eliminación del trabajo forzoso
- la abolición del trabajo infantil
- la eliminación de la discriminación
- la promoción de la libertad de asociación y del derecho de negociación colectiva
- el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable

Las direcciones de Recursos Humanos y de Cumplimiento se encargan, junto con las demás direcciones funcionales del Grupo y todas las entidades operativas, a garantizar el respeto de estos derechos.

6.2.2 Implementación

DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

En junio de 2019, Veolia organizó una mañana de debates con el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD) y la asociación Empresas por los Derechos Humanos (EDH) sobre el tema «Derechos humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible: participación de los dirigentes, responsabilidad corporativa y oportunidades».

Dado el compromiso firme de Veolia con estas cuestiones, el presidente y director general Antoine Frérot, co signatario del documento «CEO Guide to Human Rights» (Guía de derechos humanos para CEO) de WBCSD, aprovechó esta reunión para instar a sus colaboradores a actuar en estas cuestiones.

Veolia también es miembro de EDH, que reúne a 22 grandes empresas francesas. Esta estructura centra sus esfuerzos en la aplicación operativa de los derechos humanos y, por extensión, del deber de vigilancia. La aspiración de EDH es ofrecer un foro para que sus miembros discutan los problemas a los que se

enfrentan y pongan en común buenas prácticas que puedan ayudarles a superarlos.

En el contexto de su participación en EDH, Veolia ha contribuido a un estudio relativo a la aplicación de la ley sobre el deber de vigilancia⁽¹⁾ publicado en 2020. En esta ocasión, el Grupo arrojó luz sobre la cuestión de la gobernanza, un tema importante para garantizar la aplicación efectiva de esta legislación.

Debido a su modelo de negocio, las operaciones de Veolia están

en gran medida descentralizadas. Por lo tanto, las unidades de negocio cuentan con una libertad organizativa considerable. En este sentido, como parte de la implementación del deber de vigilancia, la zona de Asia ha establecido siete comités locales de derechos humanos con el fin de supervisar de cerca los asuntos relacionados con la ley francesa.

LUCHA CONTRA LA ESCLAVITUD MODERNA

El Reino Unido y Australia adoptaron, en 2015 y 2018, respectivamente, leyes destinadas a combatir la esclavitud moderna (Modern Slavery Acts, MSA). La esclavitud moderna consiste en prácticas de explotación laboral que atentan contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas: trata de personas, servidumbre, servidumbre por deudas, trabajo infantil, trabajo forzoso, etc.

Las entidades de Veolia en estos dos países están sujetas a esta normativa debido a su tamaño. También se ha decidido aplicar las normas de la MSA australiana a las operaciones en Nueva Zelanda. El Grupo considera que estas dos leyes constituyen una oportunidad para reforzar su organización interna con el fin de poder combatir más eficazmente la esclavitud moderna. En este sentido, las filiales de Veolia han implementado dispositivos específicos que incluyen:

- un comité de dirección en el que participen las partes interesadas internas, como Recursos Humanos, Cumplimiento, Salud y Seguridad, Asunto Jurídico, Auditoría, Desarrollo Sostenible, Compras, etc. Este comité es responsable de definir la estrategia de la empresa sobre la esclavitud moderna y de acordar planes de acción;
- una política que establece el compromiso de Veolia en la lucha contra la esclavitud moderna y que explica los principios generales que el Grupo pretende seguir en este ámbito;
- una evaluación para comprender mejor los riesgos a los que están expuestas las entidades operativas;
- procedimientos específicos que explican cómo abordar la cuestión de la esclavitud moderna desde el punto de vista operativo;
- programas de formación existentes tanto en el Reino Unido como en la zona de Australia/Nueva Zelanda para sensibilizar al personal sobre los problemas relacionados con la esclavitud moderna y, en particular, en la identificación de situaciones clasificadas y en los principios que se deben seguir para denunciarlas con total seguridad;
- una declaración pública disponible en los sitios web externos de las filiales correspondientes, de conformidad con las exigencias jurídicas locales.

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

COHESIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

Para promover la calidad y el desarrollo del diálogo social, Veolia vela por la aplicación de estos en todos los niveles de la organización:

- a escala de la empresa o del establecimiento, lugar de negociación sobre numerosos asuntos que repercuten en la vida cotidiana de los trabajadores, las directrices y acuerdos del Grupo se completan con acuerdos sociales;
- a escala nacional, que reúne a los órganos conjuntos de información y diálogo que se ocupan de todos los temas transversales nacionales;
- a escala del Grupo, en las oficinas y comités del Grupo Francia y Europa.

El papel de los comités de Grupo

Veolia ha creado de común acuerdo un comité de Grupo para Francia y un comité de Grupo para Europa. El comité de Grupo Europeo representa a más de dos tercios de los empleados de Veolia. Está compuesto por 17 países: Alemania, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Eslovaquia, España, Francia, Hungría, Italia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa y Rumanía.

Los comités del Grupo son actores clave de transformación en Veolia. Reciben información sobre la actividad, la situación financiera y el empleo. Deben ser informados en caso de un plan de

reestructuración, adquisición o enajenación. También se les informa y consulta cada año en la forma de intercambio de opiniones sobre las orientaciones estratégicas del Grupo y sus consecuencias sociales.

Los acuerdos firmados con los sindicatos a escala del Grupo en Francia y los acuerdos en forma de compromisos conjuntos contraídos en el seno del Comité de Empresa Europeo del Grupo dan testimonio de la voluntad de la dirección de articular un diálogo social de calidad con los representantes de los trabajadores y contribuir así a la acción del Grupo en favor de todos sus empleados.

Balance de convenios colectivos

En 2021 se firmaron 1.259 nuevos convenios colectivos con establecimientos, empresas u organismos del Grupo en cada país. Todos estos convenios colectivos repercuten en el rendimiento social y, por tanto, económico de la empresa.

43 países han sido signatarios de estos acuerdos. Los cinco primeros países son Francia, Japón, Alemania, Polonia y la República Checa. A finales de 2021, el número de representantes de los trabajadores en todo el mundo ascendía a 7.426. El número de huelgas registradas en 2021 fue de 54, lo que representa un 0,01 % del total de días trabajados.

Acuerdos del Grupo en Francia y compromisos adquiridos en el Comité de Grupo Europeo

FECHA DE FIRMA	OBJETIVO DE LOS ACUERDOS
2015	Acuerdo sobre las orientaciones estratégicas del Grupo. Los representantes de la mesa del Comité del Grupo de Francia, los representantes de los sindicatos franceses y los miembros del Comité de Grupo Europeo se reúnen una vez al año para discutir la estrategia del Grupo y sus consecuencias sociales ante la presencia de los altos directivos responsables de la estrategia y las operaciones.
2017	Renovación del acuerdo sobre el contrato de generación a escala del Grupo en Francia. Presta especial atención a la integración de los jóvenes y al empleo de las personas mayores. Nuevo acuerdo del Grupo en Francia sobre la gestión prospectiva del empleo y las competencias.
2018	Acuerdo, en forma de carta de compromiso con el comité de Grupo de Europa, sobre la evolución de las actividades y competencias, en particular en lo que respecta a las orientaciones estratégicas de la empresa, completando así los compromisos comunes de la dirección del Grupo y del Comité del Grupo Europeo en materia de prevención, seguridad y salud.
2020	Cláusula complementaria que modifica el "Perco" en un plan de jubilación colectivo (Percol), permitiendo así a los empleados del Grupo beneficiarse de las ventajas que ofrece la ley Pacte. Acuerdo sobre la calidad y el desarrollo del diálogo social en Veolia en Francia. Este acuerdo para el Grupo Francia sustituye al acuerdo de 2010 sobre el mismo tema y prevé la aplicación de un dispositivo global de apoyo, mejora y reconocimiento en el marco de la carrera sindical.
2021	Enmienda a la carta de compromiso de 2018, «Apoyo a la evolución de la actividad y de las competencias, especialmente en relación con las orientaciones estratégicas del Grupo», que integra la «Política de Diversidad e Inclusión en el Grupo». Esta enmienda da seguimiento a las prioridades de acción relacionadas con la diversidad y la lucha contra la discriminación identificadas por el grupo de trabajo específico del Comité de Grupo Europa.

La formación de los interlocutores sociales

La formación de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones es esencial para garantizar un diálogo social de calidad en relación con los desafíos económicos y sociales del Grupo. Se trata de reconocer a una parte interesada interna fundamental, que son los trabajadores del Grupo y sus representantes. En este sentido, desde 2010, los miembros del Comité de Grupo Europeo reciben formación de alto nivel para poder abordar de forma más completa la diversidad de culturas sindicales y la pluralidad de las empresas de Veolia y sus desafíos. En el marco de la aplicación de la carta de compromiso europea firmada el 30 de mayo de 2018, los miembros del Comité de Grupo Europeo recibieron en 2019 una formación titulada «Cómo dar vida a la carta de compromiso europea de apoyo a la evolución de las actividades y de las competencias», para permitirles compartir las prácticas nacionales existentes en este ámbito, prepararse para difundir y aplicar la carta de compromiso en los espacios de diálogo social de cada país, y diseñar el trabajo de priorización de los compromisos en previsión.

En 2021, los miembros del Comité de Grupo Europeo se beneficiaron, en el marco del nuevo mandato, de formación online destinada, por un lado, a mejorar el entendimiento entre los miembros del comité y facilitar así los intercambios y el trabajo conjunto y, por otro lado, a ayudarlos a desempeñar su papel como representantes de los trabajadores europeos. Además, en virtud de las disposiciones del acuerdo del Grupo en Francia de 2010, revisado en 2020, cada organización ha creado seminarios sindicales para estructurarse mejor e identificar las prioridades con respecto a la política social del Grupo. Estos seminarios para los órganos de representación sindical se repiten cada año y son objeto de una sesión de diálogo abierta con el departamento de Recursos Humanos del Grupo. El nuevo acuerdo sobre la calidad y el desarrollo del diálogo social firmado en 2020 también prevé un dispositivo completo de gestión de la carrera sindical y de apoyo a los representantes al final de su mandato. En el marco de este acuerdo de diálogo social también se puede impartir formación en diálogo social y negociación colectiva. En 2020, Veolia en Francia es la primera empresa en unir fuerzas con la AFPA para apoyar a los representantes de los trabajadores en su proceso de certificación de competencias.

La adhesión al Global Deal

Fiel a su compromiso con el desarrollo sostenible, especialmente en lo que respecta a garantizar la diversidad y los derechos humanos y sociales fundamentales, Veolia ha suscrito el Global Deal. Global Deal es una plataforma iniciada por el gobierno sueco, respaldada por el Ministerio de Trabajo francés y desarrollada con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OCDE, socios fundadores de esta iniciativa. Su objetivo es hacer frente a los desafíos de la globalización de la economía y el mercado laboral, favoreciendo un enfoque equilibrado y responsable a través del diálogo social. Global Deal reúne a distintas partes interesadas: gobiernos, empresas, sindicatos y otros organismos a todos los niveles (nacional, local o mundial). La adhesión se articula en torno a tres ejes clave: un compromiso voluntario, el intercambio de conocimientos para construir un diálogo social abierto y responsable y el intercambio de buenas prácticas entre las partes interesadas del Global Deal. Los compromisos e iniciativas de Veolia, así como su seguimiento y evaluación de los

procedimientos de diálogo social, se recogen en el documento «Global Deal Flagship report» publicado conjuntamente por la OCDE y la OIT. Esta publicación explica cómo el diálogo social responde a los desafíos actuales del mercado laboral y la globalización de la economía. Veolia participa activamente en los grupos de trabajo de Global Deal France, en particular sobre el futuro del trabajo y el desarrollo de las competencias. La experiencia de Veolia en diálogo social internacional centrado en las competencias se presentó en 2019 en el marco de la publicación «Los miembros de Global Deal se unen para crear un G7 social» y, más recientemente en 2021, sobre la creación de un índice de calidad del diálogo social, actualmente en proceso de validación en los órganos de Global Deal y sus socios en la OIT y la OCDE.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La diversidad y la inclusión están intrínsecamente vinculadas, y su promoción es un medio de combatir la discriminación.

Política de diversidad

El Grupo se compromete a garantizar el respeto a la diversidad y a los derechos humanos y sociales fundamentales dentro de la empresa. La diversidad es una cuestión de rendimiento, credibilidad y equidad para el Grupo. Para fomentarla, Veolia aplica desde hace varios años una política basada en los valores de respeto y solidaridad entre todos los empleados. En la carta de compromisos Diversidad e Inclusión 2020-2023, firmada en 2020 por el director de Recursos Humanos del Grupo, Veolia reafirma su voluntad de ser una empresa cada vez más diversa e inclusiva, garantizando el respeto, la equidad y la promoción social individual.

Esta carta recuerda las tres prioridades del Grupo:

- garantizar procesos de RR. HH. justos y no discriminatorios, desde la incorporación hasta la desvinculación, para todas las categorías de personal;
- garantizar el acceso no discriminatorio al empleo en Veolia (edad/origen/discapacidad/género/orientación sexual, religión, etc.);
- garantizar el desarrollo del diálogo social y la libre expresión de los trabajadores.

También afirma que el Grupo se compromete a:

- continuar con la implementación de planes de acción en favor de la diversidad y la igualdad de género (desarrollo de redes locales de WEDO, igualdad salarial y de oportunidades profesionales para hombres y mujeres);
- desarrollar o elaborar programas de inclusión para personas con discapacidad;
- desarrollar o elaborar programas de inclusión para las personas LGBTI en coherencia con el apoyo brindado por Veolia a las recomendaciones para empresas publicadas por la ONU;
- desarrollar o elaborar planes de acción en favor de la inclusión y la promoción social.

De conformidad con las leyes y normativas locales aplicables, Veolia no autoriza ni apoya ningún tipo de discriminación basada en la edad, el estado de salud, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, el embarazo, la discapacidad, el origen, la religión, las opiniones políticas, las opiniones filosóficas, la situación familiar, las costumbres, el apellido, las actividades sindicales, el

lugar de residencia, la vulnerabilidad derivada de la situación económica, la condición de inmigrante, o la pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a una etnia, a una nación, a una denominada raza⁽¹⁾.

Enfoque de diversidad

La política de diversidad se apoya en una red mundial de asesores cuya misión es:

- aplicar los compromisos;
- establecer diagnósticos y planes de acción adaptados al contexto;
- medir los resultados;
- promover acciones innovadoras y que reflejan los valores de Veolia.

Para medir el impacto de las acciones relacionadas con la diversidad, Veolia realiza un seguimiento de varios indicadores:

- **igualdad de género profesional:** tasa de empleo de mujeres, tasa de feminización de la gerencia, tasa de mujeres en cargos ejecutivos, tasa de mujeres de los consejos de administración de las empresas del Grupo;
- **discapacidad:** tasa de empleo de las personas en situación de discapacidad;
- **mayores:** tasa de empleo de las personas mayores de 55 años;
- **juventud:** tasa de empleo de las personas menores de 30 años.

Igualdad profesional entre géneros

Para atraer el talento y dar su lugar a las mujeres, a todos los niveles y en todas sus actividades, el Grupo ha elaborado un plan de acción dedicado a la igualdad profesional entre mujeres y hombres, con el fin de:

- desarrollar la diversidad de empleos en las explotaciones;
- aumentar el número de mujeres en los órganos ejecutivos y directivos del Grupo;
- promover la diversidad de género en los órganos de representación.

Para promover la diversidad e igualdad de género en el lugar de trabajo, Veolia ha establecido objetivos numéricos:

- 40 % de mujeres en el Consejo de Administración de Veolia Environnement;
- 30 % de mujeres ejecutivas para 2023;
- 35 % de contratación de mujeres ejecutivas con contratos indefinidos cada año;
- 25 % de mujeres entre los Top 500 de altos ejecutivos del Grupo para 2023;
- 50 % de mujeres nombradas entre 2020 y 2023 entre los Top 500 altos ejecutivos del Grupo.

En febrero de 2021, la dirección de Recursos Humanos del Grupo estableció el marco de un plan de acción a nivel de cada entidad del Grupo para alcanzar los objetivos de feminización de la gerencia de cara al plan estratégico Impact 2023. El objetivo es continuar e intensificar las acciones existentes o poner en marcha

acciones nuevas en materia de:

- contratación (proceso de contratación y política inclusiva del talento joven, creación de un grupo de mujeres dirigentes);
- identificación (plan de sucesión de la gerencia que incluya al menos una mujer por cada dirigente, un 50 % de mujeres en las revisiones del personal de alto potencial para 2023);
- desarrollo (incluir un 40 % de mujeres en el programa Veolia Excellence y el seminario ejecutivo, desarrollar programas de mentoría de dirigentes para mujeres ejecutivas con potencial).

El apoyo a las normas de conducta LGBTI de las Naciones Unidas para las empresas

En línea con sus compromisos de RSC, su política de derechos humanos y su adhesión al Pacto Mundial, Veolia ha dado su apoyo a las normas de conducta de las Naciones Unidas para que las empresas luchan contra la discriminación de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales. Las cinco normas han sido elaboradas por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

La implementación de los compromisos en materia de diversidad e inclusión

Se han llevado a cabo numerosas acciones para promover la diversidad dentro del Grupo, especialmente a través de la estrategia de iniciativas Recursos Humanos. En 2021, 50 entidades participaron en la recopilación de Iniciativas de recursos humanos, reuniendo cerca de 280 proyectos. Cerca de un centenar se presentaron en la categoría «Responsabilidad social, diversidad y cohesión»; 27 de ellos están incluidos en el cuaderno de mejores prácticas de Recursos Humanos, disponible en versión digital e impresa. El premio en esta categoría recayó en Marruecos (entidad Redal) por una iniciativa destinada a apoyar a jóvenes bachilleres desfavorecidos con el fin de ayudarlos en sus trayectorias educativas y profesionales. Para promover y apoyar el proceso de reproducción de mejores prácticas (Copy&Adapt), periódicamente se organizan debates en línea (RH&Co) con toda la comunidad de RR. HH. El objetivo es visibilizar las buenas prácticas en materia de RR. HH. y promover su reproducción. En marzo de 2021, hubo un debate RH&Co centrado más específicamente en el tema de la diversidad.

En 2021, con motivo del Día Internacional de los Derechos de la Mujer, el departamento de Recursos Humanos puso en marcha la iniciativa Yes WEDO Week en Veolia, una semana entera dedicada a acciones sobre la diversidad en todas las ubicaciones donde Veolia está presente. Una treintena de entidades, a través de los departamentos de Recursos Humanos y las redes locales de diversidad WEDO, organizaron más de un centenar de acciones.

Asociaciones a largo plazo

El Grupo es socio y miembro de varias organizaciones que promueven la diversidad y la igualdad de oportunidades, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En junio de 2016, Veolia firmó una colaboración con la asociación Elles bougent, que organiza encuentros sobre el terreno para estudiantes de secundaria y universitarias con mentoras, ingenieras o técnicas

(1)Esta lista de ejemplos de discriminación se ha elaborado en aras de la claridad y no es en modo alguno exhaustiva. Como tal, cualquier otro tipo de discriminación no mencionado en esta lista está estrictamente prohibido por Veolia.

en activo. Los testimonios sobre sus trayectorias profesionales muestran a las jóvenes que las profesiones técnicas son una alternativa para ellas. Esta asociación es una extensión de las acciones desplegadas por el departamento de Relaciones con Escuelas y Universidades del Grupo.

En el marco de esta asociación, en 2021 Veolia participó en un foro de intercambio con alumnas sobre las actividades de Veolia, así como en la operación Elles Bougent pour l'orientation, durante la cual una docena de mentoras y delegadas presentaron su trabajo y su experiencia a alumnas de secundaria. Veolia también es miembro de la Asociación Francesa de Gestores de la Diversidad (AFMD) y de la Asociación por la Igualdad de Competencias.

La diversidad en el Grupo

A finales de 2021, el Grupo Veolia cuenta con:

- un 21,7 % de mujeres;
- un 29 % de mujeres en puestos de gerencia;
- un 22,2 % de mujeres ejecutivas;
- un 50 % de mujeres⁽¹⁾ en el Consejo de Administración.

En 2021, un 30,4 % de las mujeres fueron nombradas entre los altos ejecutivos (Top 500 altos ejecutivos del Grupo).

Se han desplegado numerosas iniciativas a favor de la igualdad profesional entre mujeres y hombres en los distintos países en los que opera el Grupo:

- La red WEDO: una red interna de Veolia dedicada a la diversidad de género y lanzada en 2016, reúne a mujeres y hombres de Veolia que quieren promover la diversidad de género en el Grupo. A finales de 2021, esta red, patrocinada por Estelle Brachlianoff, directora general adjunta a cargo de las operaciones, cuenta con más de 3.000 empleados de unos cincuenta países. Se articula en torno a 25 redes locales en los 5 continentes, responsables de diseñar e implementar planes de acción locales; en 2021, se organizaron 6 reuniones (How do WEDO) (unas doce desde 2020) para asegurar la continuidad del intercambio de buenas prácticas y reflexiones en cuestión de diversidad de género. Además, en 2021 se ofrecieron 4 conferencias WEDO Talk a los miembros de la red. Los temas se centraron en el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, la lucha contra los estereotipos o las relaciones entre hombres y mujeres.
- Un programa de desarrollo llamado «Women in Leadership» (WIL): iniciado por Veolia en América del Norte y desplegado progresivamente en otras zonas geográficas: Europa (Francia, Reino Unido, Irlanda, Alemania, España, Bélgica), África (Marruecos), América Latina, Asia/Oceanía y Oriente Medio. Este programa de coaching de siete meses de duración, cuyo objetivo es crear oportunidades de desarrollo para las mujeres directivas de la organización, acogió a 42 mujeres de 4 países francófonos en 2021. Este programa alterna sesiones colectivas e individuales, tanto presenciales como a distancia. El coaching digital y los talleres a distancia garantizan la flexibilidad y el impacto, y maximizan la interacción organizando reuniones regulares entre los participantes y sus gerentes,

quienes también se benefician del programa. El éxito del WIL se mide por su alto índice de satisfacción. En 2021, el programa logró una tasa de recomendación de los participantes de cerca del 80 %.

- En consonancia con el compromiso de lucha contra el sexismo en el lugar de trabajo firmado en Francia en 2016 por Jean-Marie Lambert, director de Recursos Humanos del Grupo, en septiembre de 2020 se lanzó un módulo de sensibilización en línea para combatir el sexismo ordinario en el lugar de trabajo con un grupo piloto de 1.000 personas en Francia. Más del 90 % de los usuarios recomienda este curso, lo que convierte a este módulo en una herramienta eficaz para comprender y gestionar mejor las situaciones de sexismo en el trabajo. Este módulo complementa las acciones de sensibilización ya realizadas en varias entidades de Veolia.
- En cuanto al índice de igualdad de género que las empresas de más de 50 empleados en Francia están obligadas a publicar, los resultados de las entidades de Veolia en Francia publicados en marzo de 2021 superaron de forma abrumadora los 75 puntos sobre 100 (el mínimo legal), obteniendo un índice global de 90 puntos sobre 100. Este resultado es el fruto de los esfuerzos realizados por Veolia a lo largo de muchos años para crear condiciones de captación y de desarrollo profesional que permitan a las mujeres progresar hasta el mismo nivel salarial y profesional que los hombres.

El empleo y la integración de personas con discapacidad

El porcentaje de empleados de Veolia en todo el mundo con discapacidad es del 2,4 %⁽²⁾ a finales de 2021; es decir, 3.400 empleados. Para el mismo año, en Francia esta tasa es del 3,9 %⁽³⁾, con un gasto de 11 millones de euros en el sector adaptado y protegido. Veolia quiere cambiar la forma de ver las cosas, cambiar la imagen de las personas con discapacidad y apoyar su integración. Las prioridades de actuación del Grupo son:

- sensibilizar a los empleados del Grupo en materia de discapacidad;
- reforzar la asistencia a las personas discapacitadas en sus puestos de trabajo, ayudándolas a que se les reconozca su discapacidad;
- contribuir a la adaptación ergonómica de los puestos de trabajo;
- fomentar la contratación y apoyar a los empleadores del sector adaptado y protegido (establecimiento y servicio de apoyo a través del trabajo: Esat en Francia).

El 18 de noviembre de 2019, Veolia firmó el Manifiesto para la inclusión de las personas con discapacidad en la vida económica, una carta de compromisos operativos ya ratificada por unas 130 empresas en Francia para:

- acoger mejor a los alumnos y estudiantes con discapacidad (prácticas, experiencia laboral);
- combatir los estereotipos y la discriminación;
- desarrollar la accesibilidad digital de los puestos de trabajo;
- apoyar a las empresas adaptadas, así como a las ESAT;

(1) Sin incluir a los consejeros representantes de los trabajadores, de acuerdo con el Código Afep-Medef.

(2) Número de empleados declarados como discapacitados en relación con la plantilla registrada a 31 de diciembre en los países que declaran empleados discapacitados.

(3) Número de empleados declarados discapacitados en relación con la plantilla registrada a 31 de diciembre en Francia.

- integrar criterios sociales relacionados con la discapacidad en las licitaciones.

Veolia se interesa desde hace tiempo por la cuestión de la discapacidad y ha puesto en marcha planes de acción en los distintos países en los que opera.

Se han constituido varios grupos de trabajo para materializar los diez compromisos del Manifiesto. Veolia forma parte del grupo de trabajo sobre los compromisos 1 y 2 del Manifiesto:

- la acogida de estudiantes discapacitados en empresas, a partir de las prácticas de 3.er año, para permitirles proyectar un futuro profesional y orientar sus estudios;
- acceso de alumnos y estudiantes con discapacidad al mundo empresarial, en particular a través de aprendizajes, programas de experiencia profesional y prácticas.

El objetivo es acercar el mundo de la educación y el de la empresa, concienciar en materia de discapacidad y (de)mostrar que no es un tabú en la vida profesional ni un obstáculo para el empleo.

En este sentido, las entidades de Veolia en Francia están invitadas a intervenir en mesas redondas, stands u otros eventos para hablar sobre la política de discapacidad del Grupo y sobre las oportunidades que ofrece la empresa a las personas con discapacidad.

Además, varias entidades del Grupo en distintos países han puesto en marcha planes de acción e implementado campañas de sensibilización destinadas a una mayor consideración de las personas con discapacidad, de acuerdo con el marco legal de cada país.

En Francia, en el marco de la Semana por el Empleo de Personas con Discapacidad (SEPH), las iniciativas sobre discapacidad de las entidades establecidas en la sede administrativa de Aubervilliers organizaron, en noviembre de 2021, una campaña de sensibilización para los empleados denominada Serious game sobre series con personajes con discapacidad. También se organizó una conferencia a distancia sobre los trastornos «Dis».

En Francia, Veolia Water firmó un quinto acuerdo para la discapacidad en 2021.

La unidad de negocio de Reciclaje y Recuperación de Residuos en Francia diseñó un escape game para sensibilizar a los empleados sobre las discapacidades invisibles. La ludificación permite desarrollar el conocimiento de los empleados de una forma lúdica, y reforzar la asimilación de los mensajes. Hasta la fecha, se ha sensibilizado a 250 empleados a través de este dispositivo.

Siram, la filial italiana de Veolia, desarrolla una política activa sobre discapacidad que ha permitido incorporar a 23 nuevas personas con discapacidad en 2021. Estas contrataciones se realizaron gracias a acuerdos con las agencias nacionales de empleo, que supervisan las obligaciones de contratación y ayudan en la selección de personas con discapacidad.

La interculturalidad y la diversidad religiosa

Veolia se compromete a integrar y respetar las diferencias culturales (orígenes, lenguas, nacionalidades, etc.) en su organización y operaciones.

En Francia, en 2017 se desplegó un manual de buenas prácticas de gestión sobre cuestiones religiosas para ofrecer apoyo cotidiano a los directivos y responsables de recursos humanos susceptibles de enfrentarse a este tipo de situaciones.

En los Estados Unidos, Veolia ha estado involucrada durante varios años en el programa Diversidad e Inclusión, cuyo objetivo

es revisar la gestión de recursos humanos y las prácticas y procesos de gestión para garantizar prácticas imparciales y no discriminatorias para los empleados. Este programa se desarrolló desde una fuerte voluntad de cambio cultural, en un contexto motivado por manifestaciones del colectivo Black Lives Matter.

En Australia, Veolia implementó el «Reconciliation Action Plan» (RAP), un plan de conciliación con las comunidades indígenas locales. Su objetivo es facilitar el cambio cultural y social, reducir de manera tangible las desigualdades y combatir todas las formas de discriminación, en particular para combatir el racismo. El programa se centra en cuatro pilares: educación, empleo, comunidad y desarrollo empresarial. Los ejes principales del proyecto son las alianzas con las agencias de contratación, la formación y la educación, y la cultura. En el marco de este plan, Veolia se ha comprometido a alcanzar una tasa de empleo de aborígenes e isleños del estrecho de Torres del 3 %.

Contratación sin discriminación

En 2020, se diseñó una guía titulada «Contratar sin discriminación» para los responsables de selección y directivos de Veolia en Francia, con el fin de recordarles el marco legislativo y de ofrecerles respuestas concretas para evitar cualquier riesgo de discriminación en la contratación. Esta guía está disponible en versión digital, y se completa con un módulo de e-learning titulado «Contratar sin discriminación». En 2021, 253 empleados de Veolia en Francia realizaron esta formación. A estos dispositivos se añade la colaboración, renovada para 2022, con la asociación por la igualdad de competencias À compétence égale, que permite a los responsables de contratación de Veolia beneficiarse de las buenas prácticas de otras empresas y de asesoramiento jurídico, e incluso participar en talleres de reflexión sobre esta temática.

En septiembre de 2021 se implementó un proceso de autoevaluación de las prácticas de contratación con respecto a la no discriminación con un panel de empleados de las unidades de negocio Reciclaje y Recuperación de Residuos, SADE, Veolia Water en Francia, Veolia Environnement y Veolia Water Technologies. Se registraron 1.176 respuestas.

Se trataron dos temas: las entrevistas de trabajo y el proceso de integración. Los resultados obtenidos permitirán a las entidades implicadas implementar acciones correctivas e iniciar una reflexión colectiva sobre la contratación no discriminatoria.

Combatir los prejuicios y sesgos inconscientes

Todos los miembros del Comité Ejecutivo de Veolia en el Reino Unido recibieron formación sobre prejuicios y sesgo inconsciente en 2020. Esta formación abordó los tipos de prejuicios a los que pueden estar sujetos los dirigentes en el trabajo, y medidas para reducirlos.

Esta formación se impartió también a 80 ejecutivos subordinados a los integrantes de este Comité Ejecutivo.

También se difundió entre todos los gerentes una formación en línea personalizada sobre prejuicios inconscientes.

Las tasas de realización de esta formación se revisarán mensualmente a partir de febrero de 2022. Esta formación abarca los tipos de prejuicios, las situaciones de la vida real y las formas de reducir los prejuicios.

6.3 MEDIDAS PARA HACER FRENTE A LOS RIESGOS AMBIENTALES GRAVES

Las actividades de Veolia susceptibles de tener un impacto en el medio ambiente se sitúan principalmente en los ámbitos del agua (agua potable e industrial, tratamiento de aguas residuales), de los residuos (tratamiento y recuperación de todas las formas de residuos, incluidos los peligrosos) y de la energía (centrales de cogeneración, explotación de circuitos locales de energía, servicios energéticos para los edificios y la industria). Los puntos que se deben controlar especialmente son, por ejemplo, las emisiones a la atmósfera (salas de calderas, plantas de incineración, CHP), los vertidos acuosos (en especial, de las plantas de depuración explotadas), el impacto de los residuos y su tratamiento, los riesgos de explosión o incendio, la preservación del suelo y la biodiversidad, etc.

Para reforzar la gestión de sus impactos ambientales, el Grupo ha establecido un Sistema de Gestión Ambiental e Industrial (SMEI) en cada una de sus unidades de negocio, que abarca:

- la medición y mejora continua de las áreas clave de rendimiento medioambiental;
- la identificación de los principales riesgos ambientales asociados a nuestras operaciones y las correspondientes medidas de prevención.

Este sistema se audita regularmente, con un enfoque particular en 2019 por parte del departamento de auditoría interna de Veolia sobre la gobernanza y el seguimiento de los riesgos medioambientales, en colaboración con todos los departamentos afectados.

La campaña 2021 del SMEI dio lugar a la definición de 602 planes de acción destinados a mejorar el desempeño ambiental de las entidades operativas del Grupo, en particular en lo que respecta a economía circular, biodiversidad y recursos hídricos.

A nivel operativo, debido a la gravedad potencial de los incidentes que pueden surgir en sus centros de explotación (centros de tratamiento de residuos, vertederos, plantas de incineración, plantas de calderas, plantas de producción de agua potable, plantas de tratamiento de aguas residuales, etc.), Veolia pone en marcha diversos tipos de acciones de control y gestión de riesgos:

- la prevención de incidentes que puedan ocasionar daños a los bienes, y en consecuencia, a las personas o al medio ambiente, mediante la aplicación de procedimientos destinados a garantizar, por un lado, la conformidad de las instalaciones y el

seguimiento de su funcionamiento y, por otro lado, un mejor control de los riesgos; la estrategia de gestión medioambiental es uno de los pilares de este enfoque, en particular a través de un proceso de certificación externa que lo valida (ISO 14001, marco normativo del sector, etc.);

- la realización de auditorías internas o externas para identificar y prevenir los riesgos industriales (incendio, avería de máquinas, medio ambiente, etc.). En 2021, por ejemplo, los ingenieros de prevención de seguros del Grupo realizaron cerca de 58 inspecciones de obras a pesar del contexto de adversidad de la crisis sanitaria. Estos programas anuales permiten un seguimiento regular de las instalaciones más expuestas a lo largo del tiempo.

Además, un comité de prevención del Grupo, en el que participan varios miembros del comité de dirección de Veolia, se encarga de supervisar la política de prevención de incendios, con el objetivo de reforzar la detección, la contención y la extinción automática de los focos de incendio en las instalaciones de explotación. Esta aspiración se articula de distintas formas:

- la definición de normas técnicas validadas por los ingenieros de prevención de los proveedores de seguros del Grupo;
- un plan de inversión plurianual de varias decenas de millones de euros.

Los planes de acción aprobados por el Comité de Prevención del Grupo son supervisados conjuntamente por el departamento de Apoyo a las Actividades y Rendimiento, y la dirección de Riesgos y Seguros. Estos dos últimos le informan a intervalos regulares sobre el nivel de implementación del programa de lucha contra incendios.

Además, el carácter descentralizado de Veolia permite a las entidades operativas tomar iniciativas que van más allá de las normas establecidas por el Grupo. Por ejemplo, el Reino Unido e Irlanda están certificados según la norma ISO 22301, referente internacional en materia de continuidad de las operaciones. Ambos países cuentan con un sistema de gestión integrado que refuerza su capacidad para reducir el impacto ambiental en caso de incidentes en sus instalaciones de explotación.

6.4 MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

6.4.1 Seguridad y salud ante la crisis sanitaria

En el marco de la gestión de la crisis sanitaria de COVID-19, Veolia ha tenido que adaptar sus métodos de trabajo y el funcionamiento de sus instalaciones en todo el mundo. La gran mayoría del personal siguió acudiendo a las instalaciones y trabajando sobre el terreno para mantener la continuidad de los servicios esenciales. También se han adaptado las medidas sanitarias de prevención y la organización del trabajo para limitar al máximo los riesgos de contagio por SARS-CoV-2 y permitir el más estricto cumplimiento de los gestos de protección. Este dispositivo integral y sostenible ha permitido garantizar la protección de todos los empleados.

Una unidad de crisis situada en la sede del Grupo se ha encargado de coordinar y analizar la situación en todo el mundo y de definir las prioridades en relación con las distintas fases de contagio en los distintos países.

Se ha establecido un plan de continuidad de las operaciones para cada actividad de Veolia identificada como esencial. En concreto, este plan de continuidad de la actividad ha permitido:

- asegurar el cumplimiento de las medidas de protección;
- limitar el aforo en las reuniones;
- regular los flujos de circulación;
- trasladar a ciertos empleados a un régimen de teletrabajo;
- organizar la sustitución de los empleados enfermos u obligados a confinarse mediante la habilitación de equipos en rotación de producción para este fin;
- formar a los equipos sobre cómo gestionar una situación inusual en un contexto de operaciones «degradado», pero garantizando la seguridad colectiva e individual del personal;
- utilizar y promover la digitalización.

Durante las fases de confinamiento y desconfinamiento, los gerentes han aplicado medidas para limitar en la máxima medida posible el riesgo de introducción del virus en las instalaciones. Estas medidas se aplican a todas las partes interesadas (empleados, trabajadores eventuales, consultores, subcontratistas, proveedores de servicios, etc.) que deben ingresar a las instalaciones del Grupo:

- buen conocimiento de las medidas de protección;
- distribución de mascarillas según las necesidades de servicio;
- desinfección y limpieza de las instalaciones;
- pruebas de detección de la COVID-19.

Además de estas medidas, existe un sistema de apoyo psicológico (gratuito y anónimo) a disposición de todos. También se adoptan medidas complementarias, adaptadas a cada actividad e instalación, en consulta con la dirección sobre la base de los procedimientos del Grupo. En 2021, siempre que fue posible, se implementaron campañas de vacunación en las sedes y unidades operativas. Este dispositivo ha permitido vacunar, de forma voluntaria, a varios miles de empleados.

Los gerentes son responsables de la correcta aplicación de estas medidas, junto con los «contactos COVID» designados lo más cerca posible de las entidades operativas.

El control del riesgo de contaminación de las instalaciones del Grupo se basa en un principio de prevención, información y formación. En la encuesta de participación Voice of Resources a finales de 2020, los empleados de Veolia elogiaron la gestión de la crisis sanitaria por parte del Grupo. El 90 % de los encuestados considera que Veolia ha adoptado medidas adecuadas en el contexto de la crisis de COVID-19.

6.4.2 Iniciativas de recursos humanos

La dirección de Recursos Humanos del Grupo, a través de la iniciativa «Iniciativas de Recursos Humanos», organiza el inventario de buenas prácticas entre las empresas del Grupo.

Esta iniciativa permite identificar las acciones realizadas en relación con las prioridades de recursos humanos, promoverlas y fomentar su difusión fuera de su territorio de origen. La iniciativa culmina con la entrega de trofeos. Destacan acciones sobre medidas de prevención sanitarias y de seguridad, desarrollo de competencias y talentos, responsabilidad social, diversidad y cohesión, y rendimiento operativo y desarrollo operativo. La última edición, que tuvo lugar en septiembre de 2021, destacó cerca de 38 iniciativas en el ámbito de la salud y la seguridad.

6.4.3 Semana Internacional de Seguridad y Salud del Grupo

Con el fin de arraigar la cultura de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, Veolia organiza desde 2015 la Semana Internacional de Salud y Seguridad. Este evento es uno de los principales ejes de actuación del Grupo para alcanzar los «ceros accidentes».

El tema de la edición de 2021 fueron las caídas y el riesgo de caídas, y contó con actividades de sensibilización en conductas inseguras, y con una campaña centrada en la percepción de los peligros: «Lo que tú ves no es lo que veo».

El objetivo era aumentar la percepción de los riesgos laborales, la identificación de situaciones peligrosas en nuestro entorno de trabajo y el tratamiento mediante la implantación de medidas para reducir estos riesgos a un nivel aceptable.

Se habilitaron herramientas de comunicación (carteles, vídeos, hoja de ruta, guía de implementación) y los equipos de las sedes organizaron búsquedas de riesgos a gran escala.

Gracias a la movilización internacional que se generó, esta semana permitió promocionar a los trabajadores del campo en todo el mundo e identificar y capturar más de 2.000 buenas prácticas.

6.4.4 Gestión de actividades de alto riesgo

La lista de actividades de alto riesgo comunes a las empresas de Veolia la elabora el Centro de Excelencia en Prevención, Salud y Seguridad tras analizar el historial de incidentes, accidentes y accidentes mortales ocurridos en Veolia. A continuación, los miembros del Centro de Excelencia definen las prioridades para elaborar normas basadas en buenas prácticas internas y externas.

Así, en 2016, se elaboraron las diez normas de gestión de las

actividades de alto riesgo con la participación de las partes interesadas internas (departamentos técnicos, directores operativos, departamentos de Recursos Humanos, direcciones jurídicas). Se ha desarrollado y distribuido una guía de implementación para asistir a las unidades de negocio en este enfoque.

También se ha creado una tabla para evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos humanos, organizativos y técnicos de las normas de gestión de las actividades de alto riesgo para apoyar el despliegue operativo lo más cerca posible de las explotaciones. La aplicación se supervisa en cada país, luego en cada zona y, finalmente, se consolida a escala del Grupo.

Para asistir a las unidades de negocio en la adopción de las normas, el Grupo ha habilitado un kit de herramientas para cada norma que incluye: un folleto (con la definición de la norma, los peligros, los procesos de identificación, la gestión de riesgos y los requisitos), vídeos y buenas prácticas.

En 2019, el Grupo también implementó la iniciativa «do and do not», los elementos esenciales que describen qué hacer y qué no hacer para garantizar la conformidad normativa.

6.4.5 Marco de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

El Grupo cuenta con un doble marco normativo de referencia: un marco de gestión de la seguridad y diez estándares de gestión para actividades de alto riesgo.

En 2018, los miembros del Centro de Excelencia en Prevención, Salud y Seguridad desarrollaron un marco de gestión de la salud y la seguridad basado en las mejores prácticas identificadas en las operaciones del Grupo.

El objetivo de este marco es estructurar y definir unas directrices claras que permitan a la línea gerencia construir y aplicar el plan de mejora continua, que luego se adapta a cada unidad de negocio.

Este marco se ha diseñado sobre la base de los cinco pilares estratégicos de Veolia en materia de prevención, salud y seguridad, que incluyen medidas, acciones y exigencias específicas para alcanzar el nivel «interdependiente» de la cultura de la seguridad con el fin de poder optar a un índice de accidentes cero y aspirar a la excelencia. Este marco de referencia en materia de seguridad y salud en el trabajo está disponible en varios idiomas.

Además, Veolia ha implantado procedimientos de prevención estructurados y estructurantes basados en normas como la ILO OSH 2001, la OHSAS 18001 o la ISO 45001. Cada año, en todo el mundo, las entidades son certificadas, etiquetadas o premiadas por su enfoque en materia de prevención, de salud y seguridad.

En 2021, el 62,6 % del volumen de negocio estuvo cubierto por la certificación OHSAS 18001 (61,1 % en 2020).

6.4.6 Gestión global de accidentes

El programa PaTHS (Prevention and Training on Health and Safety), actualmente proceso de implementación, incluye una herramienta de colaboración para todas las partes interesadas en la seguridad y la salud en el trabajo del Grupo.

Este programa cubrió el 45,3 % de la plantilla de Veolia en 2020, el 51,3 % en 2021 y tiene como objetivo cubrir casi el 70 % de la plantilla total de Veolia para finales de 2022.

Sus objetivos son los siguientes:

- simplificar la gestión de eventos de salud y seguridad;
- mejorar la gestión de los procesos de prevención en materia de salud y seguridad (PSS) a todos los niveles de la organización;
- facilitar la implementación de la política de prevención de salud y seguridad del Grupo y la evaluación comparativa entre geografías;
- responder a las necesidades de presentación de informes locales y globales;
- construir una base de datos de salud y seguridad fiable que permita una gestión de datos armonizada, informes PSS más flexibles y seguros, la fiabilidad de los indicadores de salud y seguridad, y un enfoque predictivo de los riesgos.

Se compone de seis módulos complementarios, escalables e integrados que permiten:

- rastrear y gestionar los eventos de salud y seguridad de acuerdo con la normativa local y los procesos de Veolia;
- analizar las causas de un suceso utilizando un método corporativo armonizado;
- evaluar los riesgos de cada posición en relación con las normas de riesgo de Veolia;
- crear y gestionar planes de acción correctivos y preventivos;
- anticipar y gestionar la formación en salud y seguridad, y verificar las autorizaciones y habilitaciones;
- producir informes, gestionar el rendimiento en materia de salud y seguridad y realizar análisis predictivos.

Una aplicación móvil asociada permite a cada empleado participar en la prevención de la salud y la seguridad en el trabajo.

6.4.7 Visitas y auditorías a las instalaciones

Se realizan auditorías de seguridad y visitas a las instalaciones antes del inicio de las operaciones para detectar cualquier riesgo y proponer medidas correctivas. Además, el Grupo incorpora medidas de prevención de riesgos lo antes posible en el diseño y la construcción de sus instalaciones con el fin de eliminar cualquier situación de riesgo y de garantizar un alto nivel de seguridad y salud para los futuros operadores.

De forma paralela, las unidades de negocio establecen programas de auditoría para desarrollar su cultura de salud y seguridad o asegurar la correcta aplicación de sus propios requisitos en esta área o, como mínimo, de las definidas por la normativa del país, de la sociedad matriz o de sus clientes. Las auditorías deben incluir a todas las partes interesadas. La frecuencia de las auditorías debe permitir una revisión de cada sitio de explotación, como mínimo, cada dos años. En los periodos entre auditorías se deben implementar autoevaluaciones, como mínimo una vez al año. Tras analizarse los resultados de las auditorías, se deben implementar acciones correctivas y preventivas.

Además, los miembros del departamento de Prevención de Salud y Seguridad a nivel corporativo realizan anualmente auditorías técnicas con el principal objetivo de asegurar la implementación de los estándares y de la cultura de salud y seguridad del Grupo. Estas auditorías técnicas también permiten evaluar el grado de madurez de la cultura, de conformidad con los estándares de gestión de la salud y la seguridad de Veolia. Estas auditorías se

programan en función de la proporción de actividades y de las áreas geográficas del Grupo.

Las presentaciones periódicas al comité ejecutivo garantizan la coherencia de la estrategia y las acciones del Grupo.

Durante sus visitas periódicas a las instalaciones de explotación, los miembros del ejecutivo aprovechan su presencia para discutir la importancia de las cuestiones de salud y seguridad con los equipos operativos. En Latinoamérica, por ejemplo, existe un programa llamado «VIVIR/VIVER», dirigido por el departamento de Prevención en Salud y Seguridad de la zona, en el que se forma a los directivos y ejecutivos para que tomen conciencia de la

seguridad y la salud en el trabajo y realicen visitas de «seguridad» directamente a los lugares considerados sensibles (vertederos, fábricas, etc.). A continuación, los participantes en el programa de formación deben realizar un mínimo de dos visitas de salud y seguridad a las instalaciones en un año en el caso del personal funcional, y un mínimo de cuatro al año para el personal operativo. Los resultados de estas visitas se comunican al departamento de Prevención en Salud y Seguridad de la zona.

6.5 MEDIDAS DESTINADAS A PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE CATEGORÍA 1

El programa de cumplimiento normativo de Compras incluye componentes relacionados con derechos humanos, salud y seguridad, ética y medio ambiente y se articula en torno a los siguientes pilares: identificación de riesgos y segmentación de proveedores, implicación de los proveedores, evaluación de su rendimiento en materia de RSC y gestión de acciones correctivas.

La inclusión en 2018 de una cláusula de «desarrollo sostenible» y de una cláusula «anticorrupción» en los contratos de suministro y servicios del Grupo es también un eje de actuación complementario. Estos textos obligan a los proveedores a promover y respetar los derechos económicos, sociales y ambientales fundamentales. Por último, el Grupo completa estas acciones con una campaña de sensibilización dirigida a sus compradores tras la publicación de la nueva versión de la Carta de Proveedores de Veolia en 2019, un documento que da forma a las expectativas del Grupo con respecto a las cuestiones planteadas por la ley sobre el deber de vigilancia.

En 2019, el departamento de Compras del Grupo impartió un curso de e-learning, actualizado en 2021, con certificación para todos sus compradores y gerentes de compras, así como para la función de Cumplimiento Normativo de las unidades de negocio y del Grupo.

En esta formación se recuerda la importancia de tener en cuenta las cuestiones relativas al desarrollo sostenible, que están muy próximas a los temas cubiertos por la ley sobre el deber de vigilancia.

En cuanto a las evaluaciones de proveedores descritas en el apartado 5.3:

- A: en caso de una puntuación global acorde con las expectativas de Veolia, el proveedor debe ser reevaluado cada tres años.
- B: en caso de una puntuación general que no cumpla con las expectativas de Veolia, el comprador debe trabajar con el proveedor para identificar e implementar acciones correctivas. El proveedor debe ser reevaluado al año siguiente y demostrar la mejora en su rendimiento.

En caso de obtener una puntuación no conforme por debajo de un cierto umbral durante tres años consecutivos, se procederá a eliminar al proveedor de la lista hasta que obtenga una puntuación conforme.

Desde el segundo trimestre de 2019, para completar su dispositivo de seguimiento y en el marco de la ley sobre el deber de vigilancia, el Grupo ha implantado una solución interna de informe de visitas a las instalaciones (disponible en 10 idiomas), organizada en torno a los principales temas relacionados con la salud y la seguridad, el medio ambiente y los derechos humanos. En caso de no conformidad, los compradores deben establecer un plan de acciones correctivas con el proveedor.

Control de los subcontratistas y de las empresas de trabajo temporal

En aplicación de la Carta de Proveedores, estos deben adoptar medidas para garantizar la salud, la seguridad y el bienestar de sus empleados. Además, en el caso de las actividades subcontratadas, un análisis previo de los riesgos permite establecer contractualmente las medidas preventivas que deben respetar todos los participantes, sujetas a auditoría con carácter periódico. En función de la naturaleza específica de las actividades de Veolia, las disposiciones reglamentarias y el enfoque de adaptación cultural se integran en la gestión de la salud y la seguridad de las partes interesadas del Grupo.

La gestión de los subcontratistas que trabajan en las obras de Veolia y en las de sus clientes tiene una importancia primordial en la política global de prevención en salud y seguridad. El marco de referencia en materia de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de Veolia recuerda que cada unidad de negocio de Veolia debe tener una lista exhaustiva de sus subcontratistas, a los que deberá comunicar las exigencias de Veolia en materia de salud y seguridad en relación con las tareas subcontratadas.

La unidad de negocio, la empresa subcontratista y todas las empresas que operan en el área de trabajo llevan a cabo conjuntamente una evaluación de riesgos documentada con el fin de definir medidas preventivas comunes. Se implementa un sistema de evaluación de los requisitos de salud y seguridad que determina la catalogación y la renovación de las empresas subcontratistas. El sistema prevé, en caso necesario, la exclusión temporal o definitiva de un subcontratista en caso de incumplimiento grave de las normas de prevención, salud y seguridad.

Las unidades de negocio organizan una sesión sobre salud y seguridad para los empleados de empresas subcontratistas que

trabajan en las instalaciones de Veolia. Esta sesión de formación incluye un examen final, en el que habrá que obtener una puntuación mínima para conseguir la autorización para trabajar en las instalaciones. En cada una de las instalaciones, se designa a un gerente para supervisar a las empresas subcontratistas. Los subcontratistas informan al departamento de Prevención en Salud y Seguridad a través de «alertas de seguridad» en caso de producirse accidentes en el ámbito mundial de Veolia. Como parte de su estrategia de mejora continua, desde 2018,

Veolia supervisa los accidentes laborales de los subcontratistas de la misma manera que los de sus propios empleados.

Para los trabajadores eventuales, se ha habilitado un dispositivo de seguimiento de los accidentes ocurridos mediante reuniones anuales con los representantes de las empresas de trabajo temporal, para definir las medidas de prevención adecuadas, comparar buenas prácticas y evaluar la actuación de estas empresas.

6.6 PARTES INTERESADAS ASOCIADAS

Como parte del diálogo social vigente en Veolia, la cuestión del deber de vigilancia se plantea regularmente durante las reuniones de los Comités del Grupo de Francia y Europeo. En 2020 y 2021, la crisis de COVID-19 propició una profunda implicación de

los representantes de los trabajadores en la dirección del plan de acción implementado por el Grupo, con vistas a hacer frente a las consecuencias de la pandemia a las que podrían estar expuestos los empleados y las partes interesadas externas de Veolia.

6.7 APOYO A LAS ENTIDADES OPERATIVAS

La movilización de las redes de cumplimiento, desarrollo sostenible y recursos humanos garantiza un seguimiento eficaz de los desafíos en materia de derechos humanos a los que se enfrenta Veolia.

Como se ha indicado anteriormente en el apartado 5, Evaluación, en función de las circunstancias se celebran reuniones periódicas entre el responsable de Derechos Humanos y de Vigilancia y los delegados regionales del Grupo. Estas reuniones brindan la oportunidad de revisar el progreso de las acciones ya emprendidas, de discutir los planes de acción previstos y de debatir cualquier dificultad que las áreas en cuestión puedan encontrar en la aplicación operativa de las cuestiones relacionadas con el deber de vigilancia. Estas reuniones contribuyen a una mayor consideración de las especificidades locales de cada zona/unidad de negocio en el marco de la política global de derechos humanos del Grupo.

Las cuestiones ambientales son supervisadas por el departamento de Apoyo a las Actividades y al Rendimiento de Veolia. Por su parte, la salud y la seguridad son competencia del departamento de Recursos Humanos.

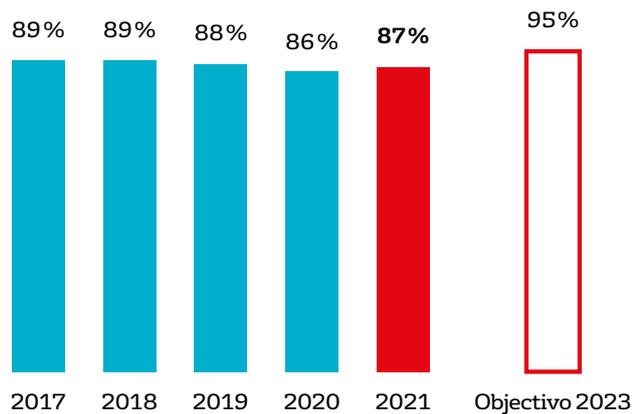
En 2021, el Comité aprobó formalmente un marco de referencia para implementar el deber de vigilancia. El objetivo de este documento, destinado a las entidades operativas, es formalizar y explicar las expectativas del Grupo en este ámbito. También constituye una base en la que los equipos de auditoría interna de Veolia pueden basarse para llevar a cabo sus futuras misiones dedicadas al deber de vigilancia.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

7.1 RECURSOS HUMANOS

7.1.1 Porcentaje de empleados⁽¹⁾ cubiertos por un órgano de diálogo social

Evolución de la tasa de cobertura de un órgano de diálogo social



Este indicador se utiliza para supervisar el nivel de despliegue de los acuerdos de diálogo social dentro del Grupo. Estos últimos constituyen un motor de acción privilegiado para garantizar el respeto y la aplicación de los derechos de los trabajadores.

7.1.2 Tipos de acuerdos firmados

Porcentaje de distribución de los temas en los acuerdos firmados a escala mundial

	2019	2020	2021
Remuneración y beneficios sociales	32,9 %	32,9 %	34,6 %
Salud, seguridad o condiciones de trabajo	12,6 %	10,2 %	10,7 %
Organización y tiempo de trabajo	27,3 %	39 %	35,2 %
Diálogo social	14,0 %	6,4 %	7 %
Desarrollo de competencias	5,7 %	4,7 %	4,8 %
Otros	7,5 %	6,8 %	7,7 %

7.1.3 Porcentaje de empleados que han recibido al menos una formación sobre seguridad y salud durante el año

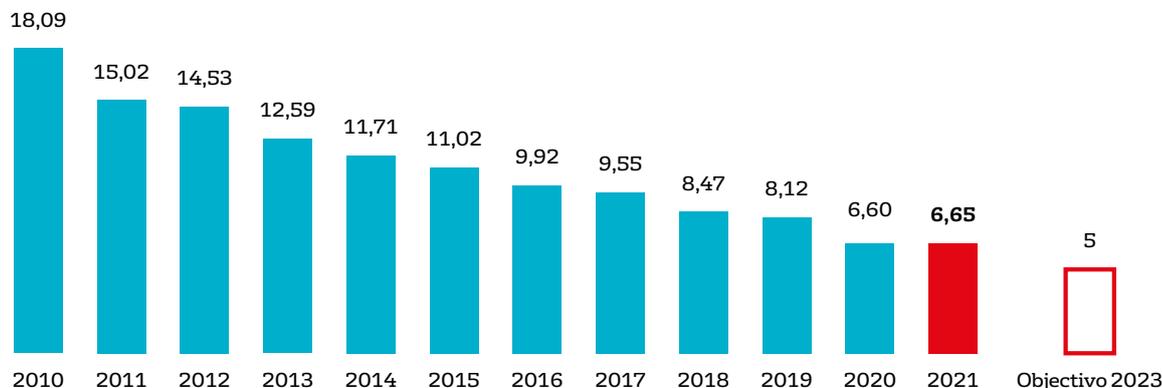


El aumento constante de este indicador en los últimos cinco años pone de manifiesto el compromiso de Veolia de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados.

(1) A modo de recordatorio, la cifra de empleados de Veolia ascendía a 176.488 a 31 de diciembre de 2021.

7.1.4 Tasa de frecuencia de accidentes laborales

Evolución de la tasa de frecuencia de accidentes laborales desde 2010



Tasa de frecuencia: número de accidentes con baja por millón de horas trabajadas.

La tasa de frecuencia de accidentes laborales⁽¹⁾ es un indicador extremadamente revelador del rendimiento de una organización en materia de seguridad y salud. La disminución constante de esta tasa es el resultado de una política clara e ininterrumpida por parte de Veolia en este ámbito.

7.2 MEDIO AMBIENTE

7.2.1 Tasa de implementación del Sistema de Gestión Ambiental e Industrial



El SMEI (véase el apartado 6.3) es una herramienta clave para la gestión de los riesgos ambientales de Veolia.

Por lo tanto, el seguimiento de su grado de despliegue parece pertinente y esencial. Cabe señalar que el objetivo de implementar el SMEI se logró con dos años de antelación.

7.2.2 Sistemas de gestión complementarios

La base común del SMEI se refuerza localmente con certificaciones adicionales en materia de sistema de gestión integrado, y en concreto con la norma ISO 14001 sobre medio ambiente y la

norma ISO 9001 sobre gestión de la calidad. Combinadas con el SMEI, contribuyen a mejorar el seguimiento de los riesgos ambientales de Veolia.

Certificaciones ISO 14001 (en % de cifra de negocio cubierta)



(1) Número de accidentes laborales con baja por millón de horas trabajadas.

Certificaciones ISO 9001 (en % de cifra de negocio cubierta)



7.3 PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE CATEGORÍA 1

7.3.1 Evaluación de proveedores estratégicos



La evaluación de los proveedores estratégicos⁽¹⁾ en términos de desarrollo sostenible es un paso esencial para cumplir las exigencias

de la ley sobre el deber de vigilancia. Tras los últimos cinco años, la tendencia en términos de seguimiento es claramente positiva.

7.3.2 Cláusula de desarrollo sostenible en los contratos de suministro y servicios

INDICADOR DE SEGUIMIENTO		2017	2018	2019	2020	2021
Involucrar a los proveedores	Porcentaje de contratos activos que incluyen cláusulas de desarrollo sostenible	57 %	63 %	71 %	76 %	88 %

La inclusión en 2018 de esta cláusula es un potente impulsor de acción. Este texto impone también a los proveedores y

subcontratistas del Grupo la promoción y el respeto de los derechos fundamentales, económicos, sociales y ambientales.

7.4 LÍNEA DE ALERTA

Alertas relacionadas con el deber de vigilancia y comunicadas a través del mecanismo interno antes del viernes 31 de diciembre de 2021.

	2019	2020	2021
Número total de alertas (A)	13	38	35
Derechos humanos/discriminación (B)	1	16	1
Seguridad y salud (C)	12	18	16
Daños al medio ambiente (D)	0	3	1
Proveedores y subcontratistas (E)	0	1	17

Nota: El total acumulado de B + C + D + E puede ser superior a A, ya que algunas alertas pueden afectar a varias categorías.

(1) Veolia define «proveedor estratégico» según los siguientes criterios acumulativos:
 - peso de la partida de gasto;
 - impacto significativo en el consumo de energía del Grupo;
 - suministro de productos o servicios esenciales para la actividad operativa del Grupo.

Renovando el mundo

Veolia Environnement

Sociedad anónima con un capital de 3.498.626.330 EUR

403 210 032 RCS París

Sede administrativa:

30, rue Madeleine-Vionnet - 93300 Aubervilliers (Francia)

Tel.: +33 (0)1 85 57 70 00

Sede social:

21, rue La Boétie - 75008 Paris - Francia

www.veolia.com