



Global Compact
Réseau France

Revue par les pairs :

Tableau de concordance du niveau GC Advanced



Informations générales

1. Veuillez indiquer le titre de votre communication

Performance RSE 2018

2. La Communication sur le Progrès (COP) est sous le format suivant :

- Un document autonome
- Un document qui fait partie d'un rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise
- Un document qui fait partie d'un rapport financier annuel

3. Quelle est la période couverte par votre COP ?

du 1er janvier au 31 décembre 2018

4. Votre COP contient-elle une déclaration de soutien continu au Global Compact des Nations Unies et ses principes, de la part du Président-directeur général (du propriétaire ou du président dans le cas d'une petite entreprise) ?

- Oui
- Non

5. Votre COP contient-elle une description des politiques ou des actions mises en œuvre par votre société dans les domaines ci-dessous ?

| Droits de l'Homme | Normes internationales du travail | Environnement | Lutte contre la corruption |
|---|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Oui | <input checked="" type="checkbox"/> Oui | <input checked="" type="checkbox"/> Oui | <input checked="" type="checkbox"/> Oui |
| <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Non | <input type="checkbox"/> Non |

6. Votre COP contient-elle des indicateurs de mesure des résultats ?

- Oui
- Non

7. Comment votre organisation partage-t-elle sa COP avec ses parties prenantes ?

- A travers le site web de UN Global Compact
- La COP est facilement accessible à toutes les parties intéressées (par exemple via son site internet)
- La COP est distribuée activement à toutes les parties prenantes clés (ex : investisseurs, employés, clients, communauté locale, etc.)
- Options b) et c)

8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP sont-ils évalués par un tiers crédible ?

- La COP décrit une action que l'entreprise **planifie** d'entreprendre afin d'évaluer en externe la crédibilité des informations de sa COP, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
 - o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.*
- Les informations sont passées en revue par de multiples parties prenantes (par exemple, les représentants de groupes priorités dans l'analyse de parties prenantes)
- Les informations sont passées en revue par un panel de pairs (par exemple, les membres de la même industrie, des concurrents, des leaders évalués, ou d'autres organisés par le Réseau Local du Global Compact).
- Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant leur propre méthodologie
- Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant des standards reconnus (par exemple, ISAE3000, AA1000AS, ou autre normes nationales ou spécifiques à une industrie)
- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes :

Cliquez ici pour entrer du texte.

9. Votre COP intègre-t-elle des hauts standards de transparence et divulgation suivants ?

- Appliquer les lignes directrices de la GRI (Global Reporting Initiative)
- Être en conformité avec l'option « critères exhaustifs » des GRI Standards
- Être en conformité avec l'option « critères essentiels » des GRI Standards
- Appliquer des éléments du Cadre de référence international portant sur le reporting intégré (IIRC)
- Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise
 - o Statut juridique, structure du groupe et de propriété ; pays d'opération ; marchés servis (géographiques, secteurs, types de clients) ; marques/produits/services principaux ; Valeur économique directe et indirecte générée pour les parties prenantes.*

voir Activités et enjeux Paragraphe "3 expertises et 2 familles de clients"

10. Parmi les Objectifs de Développement Durable (ODD) suivants, lequel (lesquels) a (ont) été intégré(s) à votre COP ?

- X [ODD 1](#) : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde
- X [ODD 2](#) : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable
- X [ODD 3](#) : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
- X [ODD 4](#) : Assurer l'accès équitable de tous à une éducation de qualité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie
- X [ODD 5](#) : Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles
- X [ODD 6](#) : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau
- X [ODD 7](#) : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables, modernes et abordables

X [ODD 8](#) : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

X [ODD 9](#) : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

X [ODD 10](#) : Réduire les inégalités au sein des pays et d'un pays à l'autre

X [ODD 11](#) : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables

X [ODD 12](#) : Établir des modes de consommation et de production durables

X [ODD 13](#) : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

X [ODD 14](#) : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable

X [ODD 15](#) : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité

X [ODD 16](#) : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

X [ODD 17](#) : Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

11. Concernant les actions de votre entreprise pour faire avancer les Objectifs de Développement Durable (ODD), votre COP décrit :

Les opportunités et responsabilités que représentent un ou plusieurs ODD pour votre entreprise

- *Ex : nouvelles opportunités de croissance ; profils de risque ; amélioration de la confiance des parties prenantes ; renforcer l'acceptabilité de vos opérations ; réduction des risques de réputation, juridiques et d'autres risques pour l'entreprise ; anticipation des coûts et des obligations imposées par de futures législations.*

Quelles sont les priorités de l'entreprise au regard d'un ou plusieurs ODD

- *Mener une évaluation des impacts de vos activités sur les ODD dans la chaîne de valeur, que ces impacts soient positifs ou négatifs, réels ou potentiels, peut vous aider à définir les priorités de l'entreprise.*

Les objectifs et indicateurs fixés par votre entreprise en lien avec un ou plusieurs ODD

- *La définition d'objectifs spécifiques, mesurables et dans un délai déterminé contribue à favoriser des priorités partagées tout en étant un facteur de performance. Concrètement : définition du périmètre des objectifs et sélection des indicateurs clés de performance (ICP ou KPI) ; définition d'une référence et sélection du type d'objectifs ; fixation du niveau d'ambition ; annonce de l'engagement envers les ODD ; choix des indicateurs et collecte de données.*

Les conséquences et impacts (attendus) de vos activités par rapport aux ODD

- *Ex : Mise en place par une entreprise d'une école de formation s'adressant en priorité aux personnes sorties du système scolaire. L'entreprise peut mesurer le nombre de personnes formées, c'est le résultat. La conséquence est le taux de formation parmi la population locale. L'impact est alors la contribution de l'entreprise à la cible 4.3. de l'ODD 4 : « D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ».*

Si les activités de l'entreprise en lien avec les ODD sont menées en collaboration avec d'autres parties prenantes

o Ex: Agences des Nations Unies, société civile, gouvernements, autres entreprises, etc.

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère (expliquer dans le cadre dédié).

Résumé de critères

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Politiques et procédures fiables concernant les droits de l'Homme

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des droits de l'Homme

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des droits de l'Homme

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Politiques et procédures fiables concernant les normes internationales du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

Politiques et procédures fiables concernant la protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Réponses aux 21 critères : sélection de la/des bonne(s) pratique(s) et explication

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable.**

| | |
|---|--|
| Veolia assure un pilotage dynamique de sa responsabilité d'entreprise, à travers différents organes et outils, et ce à tous les stades de maturité des différents enjeux. La COP présente un schéma détaillant la contribution des parties prenantes à la démarche | Instances de gouvernance RSE |
|---|--|

- Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable.**

| | |
|---|---|
| Pour mesurer sa performance environnementale, sociale et sociétale, Veolia s'est doté d'un dispositif de reporting structuré très complet. Le Groupe fait par ailleurs l'objet d'une notation extra-financière sur la base d'informations publiques et déclaratives. Un outil de reporting incluant de nombreux contrôles de cohérence et déployé sur plus de 2000 entités de saisie, couvrant 100 % du périmètre pour les données sociales et 95 % du périmètre pour les données environnementales. | Mesurer notre performance |
|---|---|

- Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Ici, le terme « chaîne de valeur » se réfère aux partenaires professionnels en amont (dont fournisseurs et sous-traitants) et en aval (par exemple, transport des produits finis).

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

O Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la cartographie des risques, opportunités et impacts.**

| | |
|--|---|
| <p>Veolia a mis en place une politique d'achats responsables de Veolia qui vise à</p> <ul style="list-style-type: none"> - améliorer la performance économique du Groupe, - anticiper les risques - engager avec les fournisseurs des démarches responsables, porteuses d'innovation et créatrices de valeur. <p>Les risques fournisseurs sont identifiés dès l'appel d'offres via une cartographie des risques par catégorie d'achats intégrant différents critères : criticité de la dépense, consommation énergétique, stratégie métier... ainsi que des critères RSE et éthiques (corruption) en ligne avec la cartographie des risques du Groupe.</p> <p>Cette cartographie permet aux acheteurs d'identifier, d'analyser et de hiérarchiser les fournisseurs stratégiques et/ou les fournisseurs sur les catégories les plus exposées. Ainsi les acheteurs peuvent lancer les actions de gestion des risques nécessaires (évaluations, suivi du fournisseur, actions correctives, visites sur site...).</p> <p>Un système d'évaluation permet à Veolia de mesurer la performance RSE de ses fournisseurs stratégiques. Ce dernier consiste en un audit documentaire par un prestataire indépendant, portant sur vingt et un critères répartis sur les axes environnementaux, sociaux (droit de l'Homme...), éthiques (corruption...) et relations fournisseurs.</p> | <p>Pilotage des achats responsables</p> |
|--|---|

- Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels.**

| | |
|---|---|
| <p>L'ensemble des exigences a été formalisé dans une charte fournisseurs, « Nos principes fondamentaux de la relation fournisseurs ».</p> <p>Cette dernière engage le fournisseur sur plusieurs points :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le respect de la Déclaration universelle des droits de l'Homme et de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant ; - le respect des règles éthiques et de droit social, notamment la conformité aux réglementations impératives applicables en matière de droit du travail et aux conventions de l'OIT : travail clandestin, travail des enfants, travail forcé, etc. ; - le respect de la réglementation relative à la protection de l'environnement et à la mise en œuvre d'actions nécessaires pour réduire son impact sur l'environnement ; - la vérification que ses propres fournisseurs et sous-traitants respectent les mêmes obligations ; - le respect des objectifs de la politique de prévention santé L'adhésion à cette charte ainsi qu'aux engagements RSE de Veolia fait partie des critères de sélection et d'évaluation des fournisseurs. <p>La charte Fournisseur est systématiquement transmise lors des consultations et intégrée dans certaines Conditions Générales d'Achats.</p> <p>Fin 2018, 63 % des contrats actifs de la base contrats fournisseurs du Groupe intègrent la clause de développement durable, contre 57 % fin 2017.</p> | <p>Impliquer les fournisseurs dans notre démarche</p> |
|---|---|

- Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise.**

| | |
|--|---|
| <p>Un système d'évaluation permet à Veolia de mesurer la performance RSE de ses fournisseurs stratégiques. Ce dernier consiste en un audit documentaire par un prestataire indépendant, portant sur vingt et un critères répartis sur les axes environnementaux, sociaux (droit de l'Homme...), éthiques (corruption...) et relations fournisseurs.</p> <p>Au cours des trois dernières années, les évaluations ont concerné près de 55 % des fournisseurs stratégiques du Groupe. Parallèlement Veolia et ses départements Achats ont aussi évalué régulièrement plus de 185 fournisseurs locaux.</p> | <p>Evaluer la performance RSE de nos fournisseurs</p> |
|--|---|

- Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels.**

| | |
|--|------------------------------|
| <p>Cliquez ici pour entrer du texte.</p> | <p>Référence dans la COP</p> |
|--|------------------------------|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|--|------------------------------|
| <p>Cliquez ici pour entrer du texte.</p> | <p>Référence dans la COP</p> |
|--|------------------------------|

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Les critères et les meilleures pratiques dans la mise en œuvre des Droits de l'Homme ont été modifiés pour refléter [les Principes directeurs sur les entreprises et les Droits de l'Homme : Mise en œuvre du cadre des Nations unies "Protéger, Réparer et Corriger"](#) aussi bien que les [Principes directeurs pour les Droits de l'Homme](#) dans la COP.

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.).**

o Les Principes directeurs suggèrent que cela doit inclure un engagement, par exemple de traiter le risque de causer ou contribuer à de graves violations des Droits de l'homme comme une question de conformité légale partout où la société opère.

| | |
|---|-----------------------------------|
| Veolia entend exercer ses activités dans le respect des droits de l'homme et des droits sociaux fondamentaux. Veolia adhère au Global Compact depuis juin 2003, ce qui l'engage à promouvoir dix principes fondamentaux portant notamment sur les droits de l'Homme. L'attachement du Groupe aux droits de l'homme se retrouve également formulé dans ses Engagements pour un développement durable et dans son Guide éthique . | DRoits de l'homme |
|---|-----------------------------------|

- Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.**

| | |
|--|--|
| En 2014, Veolia s'est doté d'une instance dédiée, présidée par le secrétaire général, sponsor du comité exécutif sur les droits de l'homme. La réflexion engagée, incluant l'ensemble des directions fonctionnelles et opérationnelles, a permis de définir une vision commune des droits de l'homme pour Veolia et de formuler une politique dédiée aux droits de l'homme. Lors de cet exercice, l'avis de différentes parties prenantes externes a été sollicité: une organisation internationale, plusieurs associations spécialisées et des entreprises. Validée par le comité exécutif en 2016, la politique a été diffusée aux directeurs pays par le PDG en janvier 2017. | Comité droits de l'homme |
|--|--|

- Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'Homme envers le personnel et autres parties prenantes directement liés aux opérations, produits ou services.**

| | |
|---|---|
| En tant que groupe français exerçant dans de nombreux pays, Veolia s'attache à déployer et faire respecter sa politique de droits de l'homme auprès de ses collaborateurs, ainsi qu'à la promouvoir auprès de ses autres parties prenantes, clients, sous-traitants et fournisseurs.. | Politique droits de l'homme |
|---|---|

- Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes.**

| | |
|--|---|
| Le contenu et l'état d'avancement de la démarche droits de l'Homme est disponible publiquement dans la Communication sur le Progrès. Pour accompagner les collaborateurs, différents supports et outils sont disponibles sur un site intranet dédié (politique droits de l'homme traduite en plusieurs langues, e-learning, guide d'action...) | Politique droits de l'homme |
|--|---|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés.**

| | |
|--|-----------------------------|
| <p>La politique droits de l'homme repose sur une organisation impliquant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un comité droits de l'homme en charge du déploiement de la politique droits de l'homme, de son appropriation par les collaborateurs du groupe et du suivi des plans d'actions si nécessaires ; - les directions fonctionnelles qui s'appuient sur leurs réseaux de correspondants locaux pour prévenir et gérer les risques liés aux enjeux prioritaires qui les concernent ; - les directeurs pays qui garantissent la mise en œuvre de la politique conformément à leur lettre de mission. <p>La direction de la conformité s'acquitte de son rôle relatif aux droits de l'Homme en s'appuyant sur les directeurs conformité des zones. La coordination et l'animation de ce réseau sont assurées par un responsable droits de l'Homme et vigilance rattaché à la direction de la conformité.</p> | Déploiement |
|--|-----------------------------|

- « Due diligence » continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'Homme.**

| | |
|--|---|
| <p>La politique droits de l'homme fait l'objet d'un déploiement progressif permettant d'identifier axes de progrès et actions d'amélioration.</p> <p>L'analyse des risques est une étape préalable et fondamentale dans cette démarche de progrès. Une analyse des risques spécifique a été réalisée en 2014 et renouvelée en 2016. Cette analyse qui repose sur des données extérieures (émanant de rapports institutionnels ainsi que d'ONG), fait apparaître trois zones particulièrement à risques : Amérique latine, Afrique & Moyen-Orient et Asie. L'exposition globale du Groupe y apparaît plus forte en 2016 qu'en 2014 du fait de sa stratégie de développement dans ces zones.</p> <p>Face à des enjeux complexes soumis aux perceptions et aux contextes socio-culturels, une méthodologie interne a été développée, qui vise à croiser données extérieures et lecture locale des enjeux. Plus de 120 collaborateurs de Veolia issus des trois zones citées ont été interrogés en 2016 sur leur perception des risques opérationnels en matière de droits de l'homme.</p> <p>La production croisée de l'analyse de risques et de l'étude interne est une base de dialogue pour analyser les écarts entre perception externe et perception interne des risques. Elle doit permettre d'identifier les enjeux prioritaires qui nécessiteraient un plan d'actions complémentaire.</p> <p>En 2018, cette cartographie a contribué à nourrir l'actualisation de la cartographie des risques achats.</p> | Politique droits de l'homme |
|--|---|

Les Principes directeurs suggèrent que l'évaluation :

- o Inclut le risque d'impacts pour lesquels l'entreprise peut être impliquée par ses propres activités, ses relations professionnelles, le pays et/ou le secteur d'activité*
- o Implique la consultation significative avec des groupes potentiellement affectés et d'autres parties prenantes pertinentes pour évaluer des impacts réels et potentiels aussi bien que les risques*
- o Soit continue et évolutive, adaptée à la taille et la complexité, et inclut dans les systèmes de gestion des risques*

☒ **Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés.**

Pour accompagner les collaborateurs de Veolia dans cette démarche, des informations plus détaillées et des outils de formation sont disponibles en français et en anglais sur un site intranet dédié. La politique droit de l'homme y est disponible en sept langues (français, anglais, mandarin, coréen, japonais, espagnol, portugais). En juin 2019, Veolia a organisé avec le WBCSD et l'association Entreprises pour les droits de l'homme (EDH) une matinée d'échanges au siège du Groupe - en disponible en replay sur l'intranet - autour du thème des "Droits de l'homme & Objectifs de développement durable : implication des dirigeants, responsabilité des entreprises et opportunités". Christophe Itier, Haut commissaire à l'Economie sociale et solidaire et à l'innovation sociale, et Antoine Frérot, PDG de Veolia, ont ouvert la réunion. L'occasion pour Antoine Frérot d'exposer la vision du Groupe en matière de droits de l'homme et d'appeler les dirigeants à se mobiliser sur ces enjeux au sein de leur entreprise.

[Politique droits de l'homme](#)

☒ **Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise.**

Depuis 2004, tout collaborateur suspectant le non-respect des valeurs et règles de conduite énoncées dans le Guide Éthique et considérant qu'informer sa hiérarchie directe serait inapproprié ou qui ne serait pas satisfait de la réponse donnée par celle-ci, peut saisir directement le comité d'éthique.

Dans ce cadre, le comité d'éthique est chargé de gérer le nouveau système interne d'alerte éthique Groupe mis en place depuis le 15 janvier 2019 s'appuyant sur une plateforme sécurisée permettant au lanceur d'alerte de s'exprimer dans la langue de son choix. Le lancement de cet outil a fait l'objet d'une campagne d'information aux collaborateurs, déployée dans chaque zone par les directions de la communication interne.

Les tiers, prestataires externes, fournisseurs, sous-traitants ou clients du Groupe, peuvent également saisir le comité d'éthique par téléphone (+33 1 85 57 76 76) ou courrier électronique (ethique.ve@veolia.com) de toute question de sa compétence, en particulier pour des faits qu'ils considéreraient constitutifs d'actes de corruption ou de trafic d'influence.

Les collaborateurs comme les tiers ont la possibilité de rester anonymes s'ils le souhaitent.

[Le comité d'éthique](#)

X **Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'Homme.**

Le Comité droits de l'Homme et Vigilance, placé sous l'autorité du Secrétaire Général, anime la politique et les plans d'actions relatifs notamment à l'encadrement et à l'évaluation des processus et pratiques dans une démarche de progrès. Un dispositif d'alerte est mis en place auprès du Comité d'Ethique.

[Politique droits de l'homme](#)

X **Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'Homme.**

La politique droits de l'homme repose sur une organisation impliquant :

- un comité droits de l'homme en charge du déploiement de la politique droits de l'homme, de son appropriation par les collaborateurs du groupe et du suivi des plans d'actions si nécessaires ;
- les directions fonctionnelles qui s'appuient sur leurs réseaux de correspondants locaux pour prévenir et gérer les risques liés aux enjeux prioritaires qui les concernent ;
- les directeurs pays qui garantissent la mise en œuvre de la politique conformément à leur lettre de mission.

Cette organisation est complétée par une direction de la conformité, disposant d'un réseau de responsables conformité locaux. La coordination et l'animation de ce réseau sont assurées par un responsable droits de l'Homme et vigilance rattaché à la direction de la conformité

[Politique droits de l'homme](#)

- Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Processus ou programmes pour soutenir les droits de l'Homme par : le cœur de métier ; investissement stratégique/philanthropique/social ; engagement public ; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective.**

| | |
|---|--|
| En 2019, le PDG du Groupe s'est engagé pour les droits de l'homme en soutenant le Guide à destination des PDG lancé par le World Business For Sustainable Development. Il a appelé les dirigeants à se mobiliser sur ces enjeux au sein de leur entreprise. | |
|---|--|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

O Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique.**

| | |
|--|--|
| La politique Droits de l'Homme met en place des actions spécifiques pour contrôler sa bonne mise en œuvre, notamment par des dispositifs d'évaluation de la performance, et la transparence de ces évaluations et des actions menées au niveau local et au niveau Groupe | Référence dans la COP et Guide Ethique |
|--|--|

- Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées.**

| | |
|--|---|
| <p>La politique droits de l'homme fait l'objet d'un déploiement progressif permettant d'identifier axes de progrès et actions d'amélioration.</p> <p>L'analyse des risques est une étape préalable et fondamentale dans cette démarche de progrès. Une analyse des risques spécifique a été réalisée en 2014 et renouvelée en 2016. Cette analyse qui repose sur des données extérieures (émanant de rapports institutionnels ainsi que d'ONG), fait apparaître trois zones particulièrement à risques : Amérique latine, Afrique & Moyen-Orient et Asie. L'exposition globale du Groupe y apparaît plus forte en 2016 qu'en 2014 du fait de sa stratégie de développement dans ces zones.</p> <p>Face à des enjeux complexes soumis aux perceptions et aux contextes socio-culturels, une méthodologie interne a été développée. Cette méthodologie vise à croiser données extérieures et lecture locale des enjeux. A cette fin, plus de 120 collaborateurs de Veolia issus des trois zones citées ont été interrogés en 2016 sur leur perception des risques opérationnels en matière de droits de l'homme.</p> <p>La production croisée de l'analyse de risques et de l'étude interne est une base de dialogue pour analyser les écarts entre perception externe et perception interne des risques. Elle doit permettre d'identifier les enjeux prioritaires qui nécessiteraient un plan d'actions complémentaire.</p> <p>En 2018, cette cartographie a contribué à nourrir l'actualisation de la cartographie des risques achats.</p> | <p>Politique Droits de l'homme</p> <p>(Evaluer et analyser les risques en matière de droits de l'homme)</p> |
|--|---|

- Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

| | |
|--|--|
| Le comité éthique, dont les membres sont désignés par le Comité exécutif de Veolia, veille à la bonne mise en application des valeurs déclinées dans le Guide Éthique de Veolia et auxquelles le Groupe et l'ensemble de ses collaborateurs adhèrent. Il rend compte de ses travaux chaque année au conseil d'administration (comité des comptes et de l'audit) ainsi qu'au comité exécutif. | Programme éthique (Le comité d'éthique) |
|--|--|

- Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causé ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue.**

| | |
|--|-------------------------------------|
| Le Comité d'éthique permet une procédure d'alerte, sur le principe du "whistle blowing", accessible aux salariés, comme aux tiers. | Le comité d'éthique |
|--|-------------------------------------|

☒ **Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'Homme.**

○ **Résultats du processus de « due diligence » :**

Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR1](#) → Pourcentage et nombre total d'accords et de contrats d'investissement substantiels incluant des clauses relatives aux droits de l'Homme ou ayant fait l'objet d'un contrôle sur ce point. [HR9](#) → Nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l'objet d'examen relatifs aux droits de l'Homme ou d'évaluations des impacts

○ **Le reporting externe et formel d'opérations ou de contextes d'exploitation qui posent des risques d'impacts majeurs sur les droits de l'Homme.**

○ **Divulgaration des principaux incidents impliquant l'entreprise**

○ **Résultat des processus de réparation d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme**

Indicateurs GRI suggérés (G4) : [HR12](#) → Nombre de griefs concernant les impacts sur les droits de l'Homme déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs.

| | |
|---|--|
| <p>La politique achats responsables relaie les engagements de Veolia en intégrant les enjeux sociaux et environnementaux dans le processus achats et le management de la relation fournisseur. Les exigences de développement durable sont progressivement intégrées aux contrats signés avec les fournisseurs à travers une clause dédiée, mise en place, depuis 2004, et actualisée régulièrement. Celle-ci engage notamment le fournisseur au respect de la déclaration universelle des Droits de l'Homme et de la convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant ; au respect des règles éthiques et de droit social, notamment la conformité à toutes les réglementations impératives applicables en matière de droit du travail et les conventions de l'OIT : travail clandestin, travail des enfants, travail forcé, etc.</p> | <p>Politique achats durables</p> |
|---|--|

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Référence aux conventions internationales pertinentes ([Conventions de l'OIT](#)) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.**

o Bien que les 10 principes du Global Compact soient basés sur des conventions internationales, les entreprises sont encouragées à faire référence directement à ces documents pour démontrer leur compréhension détaillée de la signification sous-jacente des principes du Global Compact.

| | |
|--|--|
| <p>Veolia adhère au Pacte Mondial des Nations unies (Global Compact) et la signature de la déclaration de Séoul, reconnaissant le droit fondamental humain à un environnement de travail sûr et salubre.</p> <p>Les principes d'action de Veolia s'inscrivent par ailleurs dans le cadre des textes de référence internationaux et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes additionnels ; ● principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et droits de l'homme ; ● principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail ; ● principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales | <p>Adhésion aux textes de référence internationaux</p> |
|--|--|

- Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise.**

| | |
|---|--|
| <p>Les engagements de Veolia concernant la liberté d'association et la reconnaissance du droit de négociation collective sont exposés dans la section Cohésion et dialogue social.</p> <p>Les engagements de Veolia concernant la lutte contre les discriminations sont exposés dans les sections Promotion de l'égalité professionnelle, de la diversité et lutte contre les discriminations.</p> <p>Veolia interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire. Ces engagements sont rappelés dans le Guide Éthique en particulier s'agissant du respect des normes fondamentales internationales du travail et de l'interdiction du travail forcé dans l'ensemble de ses exploitations. Cette interdiction s'applique également à toute forme d'esclavage moderne et de traite des êtres humains.</p> <p>Veolia proscrit strictement le travail des enfants. Dans certains cas particuliers, notamment les situations d'apprentissage en alternance, des mineurs peuvent travailler mais dans le strict respect des dispositifs réglementaires. Ces engagements sont rappelés dans le Guide Éthique, s'agissant du respect des normes fondamentales internationales du travail et de l'interdiction du travail des enfants.</p> | <p>Cohésion et dialogue social</p> <p>Promotion égalité professionnelle, diversité lutte contre discriminations</p> <p>Guide Éthique</p> |
|---|--|

- Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles).**

| | |
|---|---|
| <p>En 2014, Veolia a réaffirmé ses engagements, pour les femmes et les hommes de l'entreprise, selon trois axes majeurs de la politique ressources humaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Garantir un environnement de travail sain et sécurisé | <p>Engagements et objectifs</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Favoriser le développement professionnel et l'engagement de chaque salarié ● Garantir le respect des diversités et des droits humains et sociaux fondamentaux au sein de l'entreprise <p>En complément le Groupe s'est également fixé des cibles pour chacun de ses engagements à l'horizon 2020.</p> | |
|--|--|

☒ **Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.**

| | |
|---|--|
| <p>La clause de développement durable dans les contrats signés avec les fournisseurs engage ces derniers à respecter la déclaration universelle des droits de l'Homme et la convention des nations Unies, le respect des règles éthiques et de droit social, notamment à la conformité à toutes les réglementations impératives applicables en matière de droit du travail. Cette clause engage aussi les fournisseurs à s'assurer que ses propres fournisseurs et sous-traitant respectent les règles éthiques et de droit sociales.</p> | <p>Charte fournisseurs</p> |
|---|--|

☒ **Engagements spécifiques et politiques de Ressources Humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération.**

- *Exemples : Intégration de groupes vulnérables/discriminés dans la main-d'œuvre (ex : personnes atteintes de handicap, d'origine étrangère, atteintes du VIH/SIDA, âges, jeunes, femmes) Salaire égal pour travail égal ; contribution aux stratégies nationales pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants.*

| | |
|--|--|
| <p>En lien avec son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, le Groupe soutient et promeut les principes du Pacte dans sa sphère d'influence, et en particulier dans les domaines de la protection du droit international relatif aux droits de l'homme, de la reconnaissance du droit de négociation collective et de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Par son management, ses politiques ressources humaines et achats, et les actions de solidarités menées par la Fondation et les Business Units dans les pays, le Groupe est un acteur de l'inclusion sociale et de l'emploi sur les territoires où il intervient.</p> <p>Veolia veille tout particulièrement au dialogue social, socle de la cohésion sociale, de la mise en œuvre des politiques ressources humaines et de la performance économique et sociale du Groupe. Dans le cadre de ses engagements pour un développement durable, Veolia a pris pour engagement n° 9 de Garantir le respect des diversités et des droits humains et sociaux fondamentaux au sein de l'entreprise. Il s'est fixé comme objectif, à horizon 2020, de couvrir 95 % de ses salariés par un dispositif de dialogue social.</p> | <p>Veolia créateur responsable d'emploi local</p> <p>Cohésion et dialogue social</p> |
|--|--|

☒ **Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements).**

| | |
|--|---|
| <p>En cohérence avec ses engagements pour un développement durable, notamment l'engagement n° 9 qui porte sur la garantie des diversités et des droits humains et sociaux fondamentaux, Veolia a adhéré à la démarche du Global Deal.</p> <p>Le Global Deal est une plateforme d'adhésion initiée par le gouvernement Suédois, relayé par le ministère du travail français et développé avec l'OIT et l'OCDE, partenaires fondateurs de l'initiative suédoise. Il vise à faire face aux enjeux de globalisation de l'économie et du marché du travail en renforçant par le dialogue social une approche équilibrée et responsable. Il rassemble différentes parties prenantes : gouvernements, entreprises, organisations syndicales et autres organismes à tous niveaux (national, local ou global).</p> <p>L'adhésion porte sur trois axes clefs : un engagement volontaire, un partage des connaissances dans la construction d'un dialogue social ouvert et responsable ainsi qu'un partage de bonnes pratiques entre les parties prenantes du Global Deal. Veolia participe activement aux groupes de travail du Global Deal France notamment sur l'avenir du travail et l'évolution des compétences.</p> | <p>Cohésion et dialogue social</p> <p>(adhésion au Global Deal)</p> |
|--|---|

- Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial.**

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence
dans la COP

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence
dans la COP

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Évaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.**

| | |
|--|-------------------------------|
| La gestion des risques est au cœur de l'expertise de Veolia. Elle intègre les facteurs environnementaux, sociaux/sociétaux et économiques dans la réflexion stratégique de développement du Groupe. Veolia s'engage, notamment, à promouvoir une démarche d'amélioration continue en matière de prévention, santé et sécurité, de formation des acteurs ainsi que de dialogue social sur ces sujets. | Prévention, santé et sécurité |
|--|-------------------------------|

- Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail.**

| | |
|--|---|
| <p>Veolia s'assure de la bonne mise en œuvre du dialogue social, à tous les niveaux de l'organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, lieu de négociation naturel pour de nombreux sujets ayant un impact concernant le quotidien des salariés. Au sein de Veolia, 1 103 accords sociaux, signés au niveau des exploitations viennent compléter les directives et accords Groupe - au niveau du pays, qui regroupe les instances paritaires d'information et de dialogue traitant de l'ensemble des thèmes transverses nationaux ; - au niveau du Groupe au sein des bureaux et comités de Groupe France et Europe. | <p>Cohésion et dialogue social</p> <p>(modalités de fonctionnement)</p> |
|--|---|

- Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation.**

| | |
|--|---|
| Les ressources humaines sont structurées autour d'un collectif qui rassemble la direction ressources humaines du Groupe ainsi que les directeurs ressources humaines pays et leurs équipes. De plus, des experts ont été désignés pour assurer la cohérence, le suivi et la coordination des démarches par pays et zone. | Pilotage et déploiement des engagements |
|--|---|

- Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés.**

| | |
|--|---|
| <p>Former les représentants des salariés à l'exercice de leurs fonctions est primordial pour assurer un dialogue social de qualité au regard des enjeux économiques et sociaux auxquels Veolia doit faire face. Former les représentants, c'est aussi reconnaître une partie prenante interne essentielle que sont les salariés du Groupe et leurs représentants. C'est pourquoi, depuis 2010, les membres du comité de Groupe européen bénéficient d'une formation de haut niveau leur permettant d'aborder plus globalement la diversité des cultures syndicales ainsi que la pluralité des métiers de Veolia et ses enjeux.</p> <p>Les membres du Comité Groupe Europe bénéficieront en 2019 d'une formation pour leur permettre de partager les pratiques nationales existantes en matière d'accompagnement des évolutions métiers et des compétences.</p> <p>Les représentants syndicaux centraux français peuvent bénéficier d'une formation certifiante créée en partenariat avec Sciences Po Paris et l'association Dialogues. Par ailleurs, des séminaires syndicaux ont été mis en place par chaque organisation afin de pouvoir mieux se structurer et identifier les priorités au regard de la politique sociale du Groupe. Ces séminaires des organisations syndicales représentatives sont reconduits chaque année et font l'objet d'une séance de dialogue ouverte avec la direction des ressources humaines du Groupe.</p> | <p>Cohésion et dialogue social</p> <p>(Formation des partenaires sociaux)</p> |
|--|---|

Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail.

| | |
|---|--|
| La clause de développement durable dans les contrats signés avec les fournisseurs engagent ces derniers à respecter les règles éthiques et de droit social, notamment à la conformité à toutes les réglementations impératives applicables en matière de droit du travail. Cette clause engage aussi les fournisseurs à s'assurer que leurs propres fournisseurs et sous-traitants respectent les règles éthiques et de droit social. | Engager nos fournisseurs |
|---|--|

Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs.

| | |
|---|-------------------------------------|
| Le Comité d'éthique permet une procédure d'alerte, sur le principe du "whistle blowing", accessible aux salariés, comme aux tiers.. | Le comité d'éthique |
|---|-------------------------------------|

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**
- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.**

| | |
|--|---|
| <p>Pour mesurer sa performance environnementale, sociale et sociétale, Veolia s'est doté d'un dispositif de reporting structuré très complet. Le Groupe fait par ailleurs l'objet d'une notation extra-financière sur la base d'informations publiques et déclaratives. Le dispositif de reporting environnemental, social et sociétal de Veolia comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des référentiels de reporting mis en place depuis de nombreux exercices et diffusés dans les principales langues parlées au sein du Groupe ; - un outil de reporting incluant de nombreux contrôles de cohérence et déployé sur plus de 2000 entités de saisie, couvrant 100 % du périmètre pour les données sociales et 95 % du périmètre pour les données environnementales. Les données font l'objet de vérifications au niveau de plusieurs paliers de consolidation ; - un organisme tiers indépendant pour vérifier la sincérité d'environ 80 % des indicateurs publiés dans ce document avec un niveau d'assurance modérée et même raisonnable pour les indicateurs prioritaires. Son avis est disponible dans le document de référence du Groupe <p>Ce reporting, élément clé de la démarche du plan d'efficacité opérationnel de Veolia, est utilisé par les centres d'excellence opérationnelle.</p> | Dispositif de reporting |
|--|---|

- Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir.**

| | |
|---|--|
| <p>Veolia a mis en place, par voie d'accord, un comité de Groupe France ainsi qu'un comité de Groupe Europe. Le comité de Groupe Europe représente plus de 2/3 des salariés de Veolia. Les comités de Groupe sont des acteurs incontournables de la transformation au sein de Veolia. Ils reçoivent des informations sur l'activité, la situation financière et l'emploi. Ils doivent être informés en cas de plan de restructuration, d'acquisition ou de cession. Ils sont également informés et consultés chaque année sous forme d'échange de vues sur les orientations stratégiques du Groupe et leurs conséquences sociales. Les accords signés avec les organisations syndicales du comité Groupe France ainsi que les engagements pris au sein de l'accord du comité de Groupe Europe témoignent de la volonté de la direction du Groupe de structurer un dialogue social de qualité avec les représentants des salariés et ainsi contribuer à l'action du Groupe en faveur de tous ses salariés.</p> | Le rôle des comités groupe |
|---|--|

- Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales.**

| | |
|---|-------------------------------------|
| <p>Veolia assure le contrôle des normes de travail des fournisseurs et sous-traitants à travers une procédure groupe spécifique. La charte fournisseurs est intégré aux consultations, puis aux contrats d'achats ou de sous-traitance.</p> | charte fournisseurs |
|---|-------------------------------------|

- Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis (approche de partenariat plutôt que corrective) par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail.**
 - Divulcation des principaux incidents impliquant l'entreprise, déclaration de l'entreprise selon laquelle aucun abus concernant les normes du travail dans l'année passée.
Indicateurs GRI G4 suggérés : G4-11 ; G4-HR3 ; G4-HR4 ; G4-HR5 ; G4-HR6

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

a.

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

- Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement).**

| | |
|---|--|
| <p>Les principes d'action de Veolia s'inscrivent par ailleurs dans le cadre des textes de référence internationaux comme la convention de l'ONU sur la diversité biologique en matière d'environnement.</p> <p>Par ailleurs, Veolia adhère et contribue aux engagements pris par la communauté internationale en 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accord de Paris sur le climat - Objectifs de développement durable | <p>Adhésion aux textes internationaux de référence</p> <p>actions de plaidoyer et de sensibilisation</p> |
|---|--|

- Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement.**

| | |
|---|---|
| <p>À travers sa signature, Veolia s'est fixé l'ambition quotidienne de <i>Ressourcer le monde</i>. En 2014, avec la définition de ses engagements pour un développement durable, il a choisi de reformuler son engagement environnemental selon les trois grands enjeux posés à la planète, assortis de cibles à l'horizon 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Engagement 1 – Gérer durablement les ressources naturelles en favorisant l'économie circulaire ● Engagement 2 – Contribuer à la lutte contre le dérèglement climatique ● Engagement 3 – Préserver et restaurer la biodiversité <p>Par ailleurs, dans sa raison d'être, publiée en avril 2019, Veolia réaffirme cet engagement :</p> <p><i>"En pratiquant nos activités, aujourd'hui dans l'eau, les déchets et l'énergie, nous apportons à nos clients publics comme privés, partout dans le monde, des solutions qui permettent de faciliter l'accès aux services essentiels et aux ressources naturelles, de préserver celles-ci et de les utiliser et de les recycler efficacement. L'amélioration de notre empreinte environnementale et de celle de nos clients est au cœur de notre métier et de notre modèle économique."</i></p> | <p>Nos engagements</p> <p>Raison d'être</p> |
|---|---|

- Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.**

| | |
|--|--|
| L'objectif de Veolia est d'instaurer des relations responsables avec ses fournisseurs et de les impliquer dans ses démarches environnementales. Les enjeux | Engager nos fournisseurs |
|--|--|

| | |
|---|--|
| <p>environnementaux et sociaux s'inscrivent directement dans la politique Achats de Veolia, et ce, dès la phase de sélection des fournisseurs.</p> <p>[les clauses de développement durable dans les contrats signés] engagent les fournisseurs à respecter [...] la protection de l'environnement, par le respect de la réglementation relative à la protection de l'environnement et la mise en œuvre d'actions nécessaires pour réduire son impact sur l'environnement</p> | |
|---|--|

Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.

| | |
|---|--|
| <p>En complément des objectifs 2020 associés à ses trois engagements pour la planète, le Groupe décline sa politique environnementale en plans d'objectifs triennaux. Ces objectifs concernent l'ensemble du périmètre du Groupe et chaque entité doit les compléter, si cela se révèle pertinent, par des objectifs locaux issus de l'analyse des impacts environnementaux majeurs identifiés sur son périmètre.</p> <p>Le plan 2016-2018 a été élaboré sur la base d'une analyse de matérialité des enjeux environnementaux du Groupe ainsi que des plans stratégique et performance de ce dernier, tous deux définis à trois ans (2018). Ainsi, les indicateurs sélectionnés et les objectifs définis prennent en compte les enjeux stratégiques, opérationnels, commerciaux et environnementaux de Veolia.</p> <p>En 2018, le Groupe a décidé de prolonger son plan stratégique d'un an. En conséquence le plan environnement est également prolongé d'un an, à fin 2019. Ce dernier comprend quarante objectifs dont les principaux sont présentés ci-après.</p> | <p>Plan d'objectifs environnementaux</p> |
|---|--|

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

| | |
|--|------------------------------|
| <p>Cliquez ici pour entrer du texte.</p> | <p>Référence dans la COP</p> |
|--|------------------------------|

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

O Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Évaluations des risques et impacts environnementaux.**

| | |
|--|---|
| Depuis 2002, le Groupe gère ses impacts environnementaux à travers son Système de Management Environnemental (SME). En 2015, le Groupe a défini un nouveau système commun applicable à l'ensemble de ses entités. Ce dispositif identifie les impacts environnementaux les plus significatifs par activité et met en avant la performance opérationnelle et environnementale des entités sur les grands enjeux tels que l'efficacité énergétique, la consommation de matières premières, les rejets, etc. Il est conçu dans une approche d'amélioration continue, avec une revue annuelle permettant de définir des objectifs de progrès et intégrant la gestion des risques. Ce socle commun est renforcé par des démarches locales de mises en place de systèmes de management environnemental faisant l'objet d'une reconnaissance externe (certification ISO 14001, ISO 50001, labellisation, respect d'engagements contractuels...) | Politique et management environnemental |
|--|---|

- Évaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques.**

| | |
|---|---------------------------------------|
| Veolia a développé GreenPath, une plateforme web permettant à ses équipes commerciales et techniques de comparer les empreintes environnementales de plusieurs solutions et de choisir avec ses clients, celle qui répondra le mieux à leurs objectifs de performance. Elle permet de calculer l'empreinte carbone de nouveaux projets ou contrats existants selon la norme ISO 14064 et ISO 14069, leur empreinte eau selon la norme ISO 14046 et d'évaluer leur impact sur la biodiversité. Elle est disponible sur l'intranet du Groupe et couvre les trois métiers de Veolia : Eau, Déchets et Énergie. | Référence dans la COP |
|---|---------------------------------------|

- Attribution des responsabilités dans l'organisation.**

| | |
|--|---|
| Le pilotage de la politique et du management environnemental est réparti de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> - Le Comité développement durable, présidé par le secrétaire général du Groupe et animé par la direction du développement durable, rassemble les directions fonctionnelles et des représentants des métiers pour décider de la mise en œuvre du développement durable pour le Groupe. Il définit les orientations stratégiques et valide la politique environnementale, les objectifs et le système de management - La direction des opérations Groupe pilote le SME, porté par le directeur de chaque Business Unit et déployé par les responsables locaux. - La direction de l'audit interne Groupe vérifie le bon déploiement du Système de Management Environnemental et son application par les managers opérationnels. - La direction des risques et le comité des risques coordonne l'identification, l'évaluation, la mise sous contrôle des risques, et en particulier des risques environnementaux du Groupe. | Politique et management environnemental (pilotage) |
|--|---|

Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés.

La formation et l'information des salariés en matière environnementale font partie intégrante des moyens mis en place par le Groupe dans chacun des pays d'implantations. Le processus d'intégration prévoit une formation/sensibilisation de l'encadrement aux questions environnementales et aux enjeux spécifiques à Veolia. Le réseau des Campus Veolia met à disposition des unités opérationnelles une offre de formation environnementale. Celle-ci est complétée par des formations pilotées localement, en fonction des besoins identifiés.

[Sensibilisation et formation des salariés](#)

Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux.

Veolia dispose de "Centres d'Excellence", rassemblant chacun une dizaine d'experts mondiaux. Les standards créés par ces centres d'excellence contribuent à la prévention des pollutions et à la préservation des ressources. 186 managers et experts sont impliqués dans 25 centres d'excellence. plus de 2800 personnes sont parties prenantes de 26 communautés qui couvrent les principales activités.

[Politique et management environnemental \(pilotage\)](#)

Enfin, en ultime recours, le Comité d'éthique permet une procédure d'alerte, sur le principe du "whistle blowing", accessible aux salariés, comme aux tiers..

[Le comité d'éthique](#)

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence dans la COP

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.**

| | |
|---|---|
| Depuis 2002, le Groupe gère ses impacts environnementaux à travers son Système de Management Environnemental (SME). En 2015, le Groupe a défini un nouveau système commun applicable à l'ensemble de ses entités. Ce dispositif identifie les impacts environnementaux les plus significatifs par activité et met en avant la performance opérationnelle et environnementale des entités sur les grands enjeux tels que l'efficacité énergétique, la consommation de matières premières, les rejets, etc. Il est conçu dans une approche d'amélioration continue, avec une revue annuelle permettant de définir des objectifs de progrès et intégrant la gestion des risques. Ce socle commun est renforcé par des démarches locales de mises en place de systèmes de management environnemental faisant l'objet d'une reconnaissance externe (certification ISO 14001, ISO 50001, labellisation, respect d'engagements contractuels...). | Politique et management environnemental |
|---|---|

- Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

| | |
|--|--|
| Le déploiement du SME, et les résultats obtenus sont suivis annuellement au niveau du comité exécutif. Au sein du comité, le directeur des opérations du Groupe est le garant de l'efficacité de ce système et en a la responsabilité. | Politique et management environnemental (pilote) |
|--|--|

- Processus pour gérer les incidents.**

| | |
|--|--|
| Le Groupe dispose sur l'ensemble de son périmètre d'implantation d'un dispositif d'alerte et d'une procédure de gestion de crise, permettant de suivre les risques et atteintes environnementaux et de prendre les mesures nécessaires dans les meilleurs délais et au niveau approprié. | Politique et management environnemental (pilote) |
|--|--|

- Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.**

| | |
|--|-------------------------------------|
| La direction des risques, en tant que coordinatrice et point d'entrée des risques stratégiques du Groupe, anime le dispositif de gestion des risques avec son réseau de risk managers au sein des zones et des Business Units. Le processus <i>ERM (Enterprise Risk Management)</i> de Veolia est piloté à deux niveaux de l'organisation : par le Groupe (via son comité exécutif) et par les zones géographiques et/ou pays (via leurs comités exécutifs et un réseau de risk managers), en ligne avec l'organisation géographique du Groupe. Au niveau siège, comme au niveau business units, au-delà de l'impact financier analysé à travers l'évaluation des risques et opportunités de la stratégie sont examinés l'ensemble des risques et des opportunités au regard des objectifs et engagements du Groupe en matière de RSE et de développement durable. Par ailleurs, la direction des risques analyse, sur les géographies d'implantation existantes et futures du Groupe le niveau de développement, les conditions de travail et environnementales afin d'intégrer au mieux les attentes des parties prenantes, en ligne avec la responsabilité sociétale de l'entreprise. | Gestion des risques |
|--|-------------------------------------|

Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement.

- Divulguer les principaux incidents impliquant l'entreprise ou rapporter que votre entreprise n'a pas eu d'accident en matière d'environnement dans l'année écoulée satisfait cette bonne pratique. Indicateurs GRI G4 suggérés : [G4 - EN 1-3](#) ; [5](#) ; [7](#) ; [8](#) ; [10](#) ; [13](#) ; [15-16](#) ; [19-21](#) ; [27-28](#)*

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Les critères et bonnes pratiques pour la lutte contre la corruption ont été modifiés pour refléter le [Guide de reporting anti-corruption](#) (en anglais).

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

O Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Politique formalisée et publique de tolérance-zéro pour la corruption**

| | |
|---|--|
| <p>Afin de réaffirmer l'engagement éthique de l'entreprise à son plus haut niveau, la diffusion du Guide éthique et le rappel de ses valeurs et règles de conduite majeures, a été faite, en janvier 2014, par le PDG auprès des directeurs de chaque pays et des membres du comité de direction. Depuis, ce dispositif fait l'objet d'actions de communication complémentaires. Ce guide est remis à chaque nouveau salarié du Groupe.</p> <p>En complément de la diffusion du Guide éthique, Veolia a mis en place des normes Groupe destinées à prévenir les risques, dont</p> <ul style="list-style-type: none"> • un code de conduite anti-corruption, • un guide de conformité au droit de la concurrence; • un guide de gestion du risque en droit pénal des affaires; • la charte fournisseurs et le code interne de conduite achats. <p>Ils contiennent des chapitres consacrés aux pratiques éthiques à respecter et à promouvoir par toute personne impliquée dans le processus d'achat.</p> | <p>Programme éthique</p> <p>(encadrer les pratiques)</p> |
|---|--|

- Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions.**

| | |
|--|--------------------------------------|
| <p>Le Guide Éthique, dans sa dernière version de décembre 2018, intègre la présentation du nouveau dispositif d'alerte éthique groupe résultant des préconisations de la loi Sapin II du 9 décembre 2016, de la loi relative au devoir de vigilance du 27 mars 2017.</p> <p>Il réaffirme l'attachement de Veolia à se conformer entre autres aux initiatives internationales majeures que sont le Pacte Mondial de l'ONU, le droit international relatif aux droits de l'Homme et les principes directeurs de l'OCDE applicables aux entreprises internationales..</p> | <p>Guide éthique</p> |
|--|--------------------------------------|

- Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption)**

| | |
|---|--------------------------------------|
| <p>Extrait du Guide éthique - p3</p> <p><i>"Ce guide, qui intègre l'éthique dans la gouvernance de l'entreprise Veolia, vise au respect :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - des valeurs et des règles de conduite spécifiques à Veolia ; - des initiatives internationales auxquelles le Groupe a adhéré, notamment le Pacte Mondial de l'ONU, le droit international relatif aux droits de l'homme et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ; - des législations locales dans l'ensemble des pays où le Groupe est implanté." | <p>Guide éthique</p> |
|---|--------------------------------------|

Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

| | |
|--|---|
| <p>Veolia a défini des règles applicables à tous les collaborateurs et à tous les niveaux de l'entreprise dans l'exercice de ses activités dans son Guide Ethique : <i>"Veolia s'interdit formellement tout acte de corruption, tant à l'égard d'une personne publique qu'à l'égard d'une entreprise ou d'un individu, ainsi que tout autre acte pouvant être assimilé à de tels comportements, notamment le trafic d'influence. De manière générale, le Groupe prohibe tout comportement consistant à tenter d'obtenir une faveur quelconque de la part d'un tiers en contrepartie d'un avantage illicite, promis, consenti ou supposé"</i>. Le Guide éthique est complété de deux annexes dont Guide de prévention du risque en droit pénal des affaires, qui traite des enjeux de corruption.</p> <p>Enfin, en complément du Guide éthique, Veolia a mis en place des normes Groupe destinées à prévenir les risques, dont un code de conduite anti-corruption.</p> | <p>Programme éthique (encadrer les pratiques)</p> |
|--|---|

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

O Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Soutien de la Direction en matière d'anti-corruption**

| | |
|--|--|
| <p>La direction générale de Veolia est très engagée dans la prévention et la détection de la corruption ainsi que dans la prévention des pratiques anti-concurrentielles comme le traduit la mise en place, depuis 2002, de nombreuses normes internes en ce domaine (notamment le Guide Éthique, le Guide de conformité au droit de la concurrence, le Guide de prévention du risque pénal, le Code de conduite anticorruption, le système d'alerte interne, les procédures « clé », etc.) visant notamment à prévenir les risques de corruption et de pratiques anticoncurrentielles. Ces procédures couvrent un certain nombre d'activités « à risque » du Groupe telles que les intermédiations commerciales, les parrainages et mécénats, les activités dans les pays sensibles, etc.</p> | <p>Programme éthique</p> |
|--|--|

- Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption**

| | |
|---|--------------------------------------|
| <p>Le programme annuel de l'audit interne, validé par le comité des comptes et de l'audit, s'appuie sur la cartographie des risques majeurs du Groupe et comprend, au-delà des missions de contrôle interne couvrant les aspects financiers, ressources humaines ou opérationnels, des revues régulières de la gouvernance des entités incluant l'ensemble des aspects éthiques, ainsi que des missions ciblant la bonne application de la stratégie ou des politiques Groupe.</p> <p>L'audit interne entreprend des revues a posteriori des développements du Groupe (acquisitions, nouveaux contrats), comprenant une revue financière ainsi qu'une revue du processus et des modalités contractuelles. L'audit interne intervient systématiquement sur les risques de fraude afin de préconiser les renforcements nécessaires.</p> <p>Les missions transversales d'audit, en complément de celles sur les entités juridiques, sont menées sur les normes et politiques Groupe : notamment celles sur les intermédiaires commerciaux (2015), sur les dépenses de sponsoring et mécénat (2016), sur la prévention de la corruption (2009, 2014), sur le système de management environnemental (2010), sur les engagements pour un développement durable (2016), sur le reporting social (2011), sur la protection des données personnelles (2016) et sur des investigations de fraudes suspectées ou avérées identifiées (2018). Par ailleurs l'audit interne accompagne depuis 2011 le déploiement du dispositif d'alerte Groupe.</p> | <p>Audit interne</p> |
|---|--------------------------------------|

- Procédures des Ressources Humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés.**

| | |
|--|---|
| <p>Le programme de conformité, mené par Veolia dans le cadre du renforcement de sa démarche conformité en 2018, comprend un volet dédié à la formation, l'objectif étant qu'un maximum d'employés soient, selon des modalités adaptées, formés aux principaux risques les concernant. Ainsi, des formations spécifiques sur le code de conduite anticorruption et les pratiques anti-concurrentielles ont été organisées. Le contenu des modules a été défini par la direction de la conformité en 2018.</p> <p>Ces formations, conçues en version e-learning et qui présentent un caractère</p> | <p>Programme éthique</p> <p>(sensibiliser et former les collaborateurs)</p> |
|--|---|

| | |
|---|--|
| <p>obligatoire pour leurs destinataires, sont déployées par le réseau des Campus de Veolia. Elles ont le même schéma de diffusion et s'adressent d'abord aux principaux cadres du Groupe, puis à un périmètre élargi du TOP « #5000 » incluant les personnes qu'il paraît pertinent de former compte tenu de leurs responsabilités et de leur exposition à ce type de thématique. Le déploiement de ces formations a été engagé en novembre 2018.</p> <p>Dans un deuxième temps et dans une perspective plus globale, les responsables conformité des zones ont été mandatés pour définir au niveau des BU, en lien étroit avec les directions de ressources humaines et sur la base d'une approche par les risques, un plan de formation conformité spécifique à chacune de leurs zones. Ces plans de formations doivent se fixer comme objectif de former toutes les personnes concernées, notamment les managers et personnes occupant des fonctions sensibles</p> | |
|---|--|

☒ **Contrôles internes pour assurer la cohérence avec l'engagement anti-corrupcion anti- corruption**

| | |
|--|---|
| <p>L'objectif principal du dispositif de contrôle interne est de prévenir et gérer les risques résultant des activités du Groupe et en particulier les risques d'erreurs ou de fraudes.</p> <p>Le contrôle interne dépend, en amont, d'une gestion efficace de tous les processus du Groupe, y compris les processus non financiers (commerciaux, techniques, ressources humaines, juridiques, communication, etc.). Il exige en aval un contrôle rigoureux de l'application des règles du Groupe, assuré par la direction de l'audit interne.</p> <p>Le contrôle interne, dans toutes ses composantes, notamment financière et opérationnelle, est essentiel pour Veolia. L'objectif constant du Groupe est de maintenir l'équilibre entre la décentralisation nécessaire à ses activités, le meilleur contrôle opérationnel et financier et la diffusion des expertises et bonnes pratiques.</p> | <p>Contrôles internes</p> |
|--|---|

☒ **Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corrupcion.**

| | |
|---|--|
| <p>Afin de prévenir les risques liés au respect des règles d'éthique, de droit social et de l'environnement (droits de l'Homme, travail des enfants, corruption...), des clauses spécifiques de développement durable et anticorruption sont intégrées dans les nouveaux contrats ou les contrats renouvelés/avenants avec les fournisseurs et sous-traitants ;</p> <p>Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, il est demandé à nos fournisseurs de prendre en compte les recommandations faisant suite aux évaluations, de mettre en œuvre des plans d'actions correctives si besoin et d'impliquer dans cette démarche leurs propres fournisseurs et sous-traitants..</p> | <p>Impliquer les fournisseurs dans notre démarches</p> |
|---|--|

☒ **Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti- corruption.**

| | |
|---|---|
| <p>La direction générale de Veolia est très engagée dans la prévention et la détection de la corruption ainsi que dans la prévention des pratiques anti-concurrentielles comme le traduit la mise en place, depuis 2002, de nombreuses normes internes en ce domaine (notamment le Guide Éthique, le Guide de conformité au droit de la concurrence, le Guide de prévention du risque pénal, le Code de conduite anticorruption, le système d'alerte interne, les procédures « clé », etc.) visant notamment à prévenir les risques de corruption et de pratiques anticoncurrentielles. Cet engagement se traduit par ailleurs, par de fréquentes prises de position du président-directeur général de la Société soulignant l'importance de la politique de conformité (séminaire des dirigeants, discours de vœux, etc.). Le Groupe a mis en place des mesures qui visent à répondre aux plus hauts standards internationaux et aux principes et recommandations des organisations internationales telles que l'OCDE, la Banque mondiale, les Nations Unies ou Transparency International. Ces mesures et procédures concernent la société Veolia et l'ensemble de ses filiales</p> <p>Le comité exécutif est ainsi partie prenante dans le pilotage et la coordination du contrôle interne .</p> | <p>Organisation du contrôle interne</p> |
|---|---|

Canaux de communication (signaux d'alerte-*whistleblowing*) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil.

| | |
|---|-------------------------------------|
| Le Comité d'éthique permet une procédure d'alerte, sur le principe du "whistle blowing", accessible aux salariés, comme aux tiers.. | Le comité d'éthique |
|---|-------------------------------------|

Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corrupcion.

| | |
|--|---|
| Rattachée directement à la direction générale du Groupe, la direction de l'audit interne rapporte au conseil d'administration à travers son comité des comptes et de l'audit. Elle travaille notamment en étroite collaboration avec la direction des risques, des assurances et de la conformité, la direction juridique et la direction du contrôle interne de la direction financière et s'assure régulièrement que les normes définies sont bien appliquées. Le programme annuel de l'audit interne, validé par le comité des comptes et de l'audit, s'appuie sur la cartographie des risques majeurs du Groupe et comprend, au-delà des missions de contrôle interne couvrant les aspects financiers, ressources humaines ou opérationnels, des revues régulières de la gouvernance des entités incluant l'ensemble des aspects éthiques, ainsi que des missions ciblant la bonne application de la stratégie ou des politiques Groupe. | Contrôle interne et de l'audit interne (audit interne) |
|--|---|

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

| | |
|--|--|
| <p>En 2018, le comité d'éthique a rendu compte de ses travaux, pour l'exercice écoulé, comme il le fait annuellement, au comité des comptes et de l'audit et au comité exécutif. À partir de 2019, le comité d'éthique devra rendre compte annuellement de son activité au conseil d'administration de Veolia Environnement ainsi qu'au comité de direction.</p> <p>Le comité d'éthique a été destinataire de 22 alertes en 2018 (40 en 2017, 29 en 2016, 24 en 2015, 25 en 2014). Elles se répartissent entre des sujets opérationnels, financiers ou comptables, ressources humaines ou de gouvernance d'entreprise.</p> | <p>Le comité d'éthique</p> |
|--|--|

- Processus pour gérer les incidents.**

| | |
|--------------------------|-------------------------------------|
| Idem question précédente | Le comité d'éthique |
|--------------------------|-------------------------------------|

- Cas judiciaires publics concernant la corruption.**

| | |
|---|---|
| <p>Veolia veille à la nécessaire sincérité des informations comptables et financières. Les litiges les plus significatifs auxquels Veolia est confronté sont décrits dans le document de référence de Veolia. (voir p 437))</p> | <p>Document de référence 2018</p> |
|---|---|

- Utilisation d'assurance externe indépendante pour les programmes anti-corruption.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption.**

- *Résultats de l'évaluation de la corruption potentielle et des canaux de communication, résultats des procédures soutenant la procédure anti-corruption, rapporter que votre entreprise n'a eu aucun accident en matière de lutte contre la corruption ans l'année écoulée.*

Indicateurs GRI G4 suggérés : [G4-SO3](#) ; [G4-SO4](#) ; [G4-SO5](#)

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Les objectifs plus larges des Nations Unies se réfèrent à une gamme de problèmes globaux – basés sur les défis internationaux les plus capitaux et chroniques, incluant :

- Paix et Sécurité
- Objectifs de Développement Durable (ODD)
- Droits de l'Homme
- Droits de l'enfant
- Égalité des sexes
- Santé
- Éducation
- Aide Humanitaire
- Migration
- Sécurité alimentaire
- Écosystèmes Durables et Biodiversité
- Maîtrise du et Adaptation au Changement Climatique
- Sécurité de l'eau et Assainissement
- Emploi et Conditions de travail décentes
- Anti-corruption

Pour une liste plus poussée des enjeux globaux, consultez www.business.un.org

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents.**

| | |
|---|-------------------------------|
| Veolia a placé les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies au cœur de sa raison d'être : <i>"La raison d'être de Veolia est de contribuer au progrès humain, en s'inscrivant résolument dans les Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU afin de parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. C'est dans cette perspective que Veolia se donne pour mission de "Ressourcer le monde", en exerçant son métier de services à l'environnement."</i> | Raison d'être |
|---|-------------------------------|

- Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies.**

| | |
|---|---------------------------------------|
| La question du coût de l'accès à l'eau est un défi quotidien pour les populations les plus vulnérables. En effet, en raison de revenus souvent irréguliers, il est parfois difficile de payer une facture d'eau mensuelle. Veolia s'est associé à la start-up City Taps, qui a développé une solution inédite de prépaiement incluant un compteur intelligent. Les clients peuvent ainsi prépayer l'eau avec leur portable, et ce pour le montant de leur choix et de leurs moyens : 1 m ³ , 2 m ³ ... 10 m ³ ou plus. Cette solution permet au foyer de mieux gérer son budget, et grâce au mobile peut être déployée facilement et très largement dans les pays d'Afrique. Le service a ainsi été testé à Niamey au Niger auprès des abonnés de la Société d'exploitation des eaux du Niger sur 200 compteurs. En 2018, 1 300 compteurs supplémentaires ont été installés et concernent 10 000 personnes. D'ici 2020, 100 000 personnes pourront bénéficier du service via 10 000 branchements | Référence dans la COP |
|---|---------------------------------------|

- Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies.**

L'innovation est favorisée, depuis des années, au sein du Groupe. Pour Veolia, celle-ci ne doit pas se limiter à une innovation technologique mais doit inclure des enjeux sociétaux, contractuels, financiers...

Cette volonté s'est notamment traduite par la mise en place de l'équipe 2Ei Innove, rattachée à la direction du Développement, de l'Innovation & des Marchés, qui a pour mission d'initier de nouveaux projets, notamment en matière d'innovation sociétale, à petite échelle et de tirer de ces expérimentations des enseignements directement applicables au reste des activités du Groupe

[Ingénierie Financière et Institutionnelle](#)
(voir Accès V)

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence dans la COP

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.**

| | |
|---|--|
| La Fondation Veolia a pour domaines d'intervention prioritaires l'aide au développement et l'urgence humanitaire, le lien social et l'accompagnement vers l'emploi, la protection de l'environnement et de la biodiversité. Les projets de la Fondation Veolia impliquent des collaborateurs du Groupe, des parrains des projets soutenus (mécénat financier) ou des volontaires du réseau Veoliaforce (mécénat de compétence via des interventions sur le terrain). En 2018, le soutien financier de la Fondation Veolia à 51 nouveaux projets ou développements de programmes d'actions, a représenté un montant de 2,612 millions d'euros. En prorogeant le mandat de la Fondation Veolia pour un nouveau quinquennat (2018-2023), le Groupe a confirmé son engagement sur une politique de mécénat de compétences et financier. | Actions de la Fondation Veolia |
|---|--|

- Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs.**

| | |
|---|---|
| La Fondation Veolia a noué de nombreux partenariats : avec des agences des Nations Unies (Unicef, UNHCR), des organismes d'envergure internationale (Croix-Rouge, MDM, MSF, Solidarité internationale, Oxfam...) ou avec des États, à l'instar de la convention de partenariat, signée en 2014 et renouvelée le 19 décembre 2017, avec le ministère français de l'Europe et des Affaires étrangères pour renforcer l'efficacité de la réponse aux situations humanitaires d'urgence | Actions de la Fondation à l'international |
|---|---|

- Assumer la responsabilité pour les effets intentionnels ou non des investissements, respecter les coutumes locales, traditions, religions et priorités des individus et des groupes des parties prenantes.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

O Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.**

| | |
|---|--|
| <p>En 2018, Veolia a participé au 8e Forum mondial de l'eau de Brasilia, et y a organisé une conférence sur le thème : « Pacte mondial pour l'environnement : un projet compatible avec l'entreprise ? ».</p> <p>Veolia soutient depuis l'origine le projet de Pacte mondial pour l'environnement, lancé en juin 2017, et présenté par Emmanuel Macron lors de l'assemblée générale des Nations Unies en septembre 2017. La stabilité juridique induite par le Pacte permettrait d'accompagner la transformation des modèles économiques des entreprises et déployer partout dans le monde les solutions les plus respectueuses de l'environnement. À l'occasion de ce débat, des juristes internationaux, des entreprises et des experts français et brésiliens ont échangé sur les enjeux liés à la mise en œuvre du Pacte mondial pour les entreprises. Veolia y a rappelé son rôle aux côtés de ses parties prenantes pour accompagner l'homogénéisation des standards environnementaux, notamment dans le domaine de l'eau..</p> | Adhésion aux textes de références internationaux |
|---|--|

- Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences et autres importantes interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.**

| | |
|--|--|
| <p>Depuis 2013, Veolia se mobilise et apporte sa contribution en tant qu'entreprise aux conférences des parties sur le climat (COP), en zone officielle comme dans celle dédiée à la société civile</p> <p>Lors de la COP24 à Katowice en 2018, Veolia a participé à plusieurs side-events organisés sur le Pavillon de la France, de la Pologne et de l'Union européenne, pour partager des exemples de solutions bas-carbone et des retours d'expériences sur les enjeux d'adaptation, de qualité de l'air ou de réseaux de chaleur.</p> <p>Veolia est une des premières entreprises française à avoir signé l'initiative StepUp Now, lancée par la European Climate Foundation lors de la COP 24, pour encourager l'Union européenne à ne pas fléchir sur ses ambitions climat et pour soutenir la vision « Europe with a net zero emissions by 2050 ».</p> | Actions de playdoyer et de sensibilisation |
|--|--|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

O Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ou «advocacy».**

| | |
|---|--|
| Veolia contribue à la 2050 Pathways Platform au travers de Nazca Tracking Climate Action. Veolia est membre en particulier de la CCAC, de Global Alliance for Building and Construction en faveur de l'efficacité énergétique, de Sustainable Energy for all (SE4All) qui s'engage à promouvoir les réseaux urbains de chaleur comme une solution reconnue pour une transition énergétique au niveau du territoire et un vecteur fiable de réduction des émissions de CO2. L'initiative se déploie actuellement en Inde, où les sites pilotes sont en étude sur le territoire chinois. Veolia est également membre de la Business Alliance for Water and Climate. | Actions de playdoyer et de sensibilisation |
|---|--|

- Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global, avec un accent sur les initiatives prolongeant l'impact positif de l'entreprise sur sa chaîne de valeur (cf. critère 2).**

| | |
|--|---------------------------------------|
| Depuis 2018, Veolia est membre de la Toilet Board Coalition, plateforme multi acteurs dont l'objectif est de favoriser l'accès du plus grand nombre à l'assainissement (ODD 6). Cette plateforme met en lien multinationales, entrepreneurs, institutions publiques, ONG, afin de faire émerger des initiatives et solutions permettant d'accélérer l'économie de l'assainissement et d'impacter de manière significative ce marché et la société. La collaboration entre Veolia et la Toilet Board Coalition porte sur le déploiement de solutions décentralisées, complémentaires aux dispositifs existants pour développer l'accès aux toilettes, et améliorer les performances des systèmes centralisés. | Référence dans la COP |
|--|---------------------------------------|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Gouvernance et leadership de la RSE

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

O Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Global Compact.**

| | |
|--|---|
| <p><i>"La raison d'être de Veolia est de contribuer au progrès humain, en s'inscrivant résolument dans les Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU afin de parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. C'est dans cette perspective que Veolia se donne pour mission de "Ressourcer le monde", en exerçant son métier de services à l'environnement."</i></p> <p>L'adhésion de Veolia au Global Compact des Nations Unies, en juin 2003, démontre son engagement à soutenir et à promouvoir, dans sa sphères d'influence, dix principes fondamentaux portant sur les droits de l'homme, les droits du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.</p> | <p>Raison d'être de Veolia</p> <p>Adhésion aux textes internationaux de référence</p> |
|--|---|

- Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie.**

| | |
|---|---|
| <p>En décembre 2017, Veolia a signé le French Business Climat Pledge soutenu par 91 entreprises françaises. Déjà signataire de la démarche initiale lancée lors de la COP21 en 2015, Veolia a réaffirmé à cette occasion ses engagements pour lutter contre le dérèglement climatique, et la mise en place d'actions pour accélérer cette transition.</p> | <p>Actions de plaidoyer et de sensibilisation</p> |
|---|---|

- Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre.**

| | |
|---|--|
| <p>La définition des engagements [de développement durable] et des cibles a fait suite à un exercice de concertation de l'ensemble des directions fonctionnelles du Groupe et d'un panel d'opérationnels. En interne, la diffusion des engagements a été assurée par le président directeur général auprès des directeurs de zones et de pays et leur déploiement est relayé par le réseau des correspondants développement durable. Le comité exécutif réalise un bilan annuel de la progression des engagements de développement durable et le comité de développement durable coordonne et impulse les actions de développement durable.</p> | <p>Nos engagements</p> |
|---|--|

- Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction.**

| | |
|---|--|
| <p>Le comité des rémunérations du conseil d'administration passe également annuellement en revue les 8 indicateurs environnement et sécurité pris en compte dans l'appréciation de la rémunération variable du président-directeur général et des membres du comité exécutif de Veolia (L'indicateur taux de fréquence des accidents du travail et 7 indicateurs issus du plan Environnement, découlant des engagements pour ressourcer la planète: taux de rendement des réseaux d'eau potable, taux global de valorisation des déchets, émission de CO2 par quantité d'énergie produite, taux de captage de méthane dans les sites de stockage de déchets, production d'énergies renouvelables ou alternatives, efficacité énergétique des réseau de chaleur, réalisation de diagnostic et plan d'action biodiversité).</p> | <p>Nos engagements</p> |
|---|--|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

o Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE.**

| | |
|---|--|
| Le comité recherche, innovation et développement durable, un des quatre comités du conseil d'administration, assure chaque année le suivi de la performance sociale et environnementale de l'entreprise et veille au respect des engagements pour un développement durable de Veolia. | Nos engagements (gouvernance) |
|---|--|

- Le Conseil d'administration établit, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil.**

| | |
|---|--|
| Le comité recherche, innovation et développement durable, un des quatre comités du conseil d'administration, assure chaque année le suivi de la performance sociale et environnementale de l'entreprise et veille au respect des engagements pour un développement durable de Veolia. | Nos engagements (gouvernance) |
|---|--|

- Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès).**

| | |
|---|--|
| Le comité recherche, innovation et développement durable, un des quatre comités du conseil d'administration, assure chaque année le suivi de la performance sociale et environnementale de l'entreprise et veille au respect des engagements pour un développement durable de Veolia. | Nos engagements (gouvernance) |
|---|--|

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP :

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

O Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès dans ce domaine.

| | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| Cliquez ici pour entrer du texte. | Référence dans la COP |
|-----------------------------------|-----------------------|

- Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.**

| | |
|--|-------------------------------------|
| À travers son engagement pour un développement durable, Construire de nouveaux modèles de relations et de création de valeur avec nos parties prenantes, Veolia vise plusieurs objectifs complémentaires : <ul style="list-style-type: none"> - Construire de nouveaux modèles de création de valeur partagée avec ses clients et partenaires - Développer des relations avec l'ensemble de ses parties prenantes, fil conducteur de sa démarche RSE | Enjeux et démarches |
|--|-------------------------------------|

- Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés.**

O Consultation régulière des parties prenantes dans les domaines des droits de l'Homme, des Normes du travail, de l'environnement et de l'anti-corruption. Liste des groupes de parties prenantes impliqués par l'entreprise. Développer un processus d'identification des parties prenantes clés et divulguer les résultats des consultations.

| | |
|---|--|
| Veolia s'est doté d'un comité de Critical Friends afin de s'appuyer sur l'expertise de parties prenantes externes et indépendantes. Une douzaine de personnalités internationales, issues des mondes associatif, institutionnel et académique, apportent à Veolia leur vision et leurs critiques constructives sur des sujets liant stratégie de l'entreprise et développement durable. Ce comité est présidé par Jean-Michel Severino, ancien directeur général de l'Agence Française de Développement et vice-président de la Banque Mondiale, aujourd'hui à la tête d'une entreprise de gestion de fonds et de soutien technique pour les PME d'Afrique. <p>Depuis juin 2013, les Critical Friends de Veolia se sont réunis une à deux fois par an : ils ont visité des sites pour connaître les métiers du Groupe et en comprendre les enjeux et ont échangé avec le Président-directeur général de Veolia et les membres du comité exécutif.</p> | Enjeux et démarche (un comité critical Friends) |
|---|--|

- Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance.**

| | |
|--|--|
| La montée en puissance des acteurs de la société civile (ONG, entrepreneurs sociaux, associations de consommateurs, acteurs de solidarité, universitaires, etc.), amène le Groupe à redéfinir le périmètre de ses métiers et à repenser sa croissance sur des modèles innovants en développant de nouveaux modèles économiques. Le principe est de s'appuyer sur la valorisation du savoir-faire via des contrats de partage des bénéfices et de la valeur créée avec ses clients et avec des partenaires apportant des expertises complémentaires. <p>Ces mécanismes de co-construction permettent d'appréhender des problématiques auxquelles Veolia n'aurait pas pu répondre seul. Par exemple, construire une offre au service de la résilience urbaine nécessite une action concertée globale et une collaboration avec un large panel d'acteurs. C'est l'esprit du partenariat signé avec le réassureur Swiss Re sous l'égide de la fondation Rockefeller et de l'initiative 100 Resilient cities.</p> | Enjeux et démarche (un dialogue élargi au co-développement) |
|--|--|

Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger «les plaignants».

L'instauration du dialogue avec les parties prenantes locales se concrétise, notamment, par :

- la mise en place d'une gestion de proximité permettant de répondre aux demandes d'information et de service des habitants ;
- une information régulière des parties prenantes locales concernées et/ou intéressées par l'accès aux services et leur évolution ;
- la mise en place d'enquêtes de satisfaction client pour estimer les progrès du service, les bénéfices des usagers, et mieux comprendre leurs motifs d'insatisfaction et leurs attentes ;
- la mise en place de dispositifs de communication externe pour promouvoir les nouvelles solutions auprès des clients collectivités (recueil d'innovations, rencontres sur ce thème et participation à des événements sur la ville durable, site internet dédié) ;
- la prise en compte du secteur informel.

[prendre en compte les attentes locales](#)

Les ambitions et la stratégie de Veolia nécessitent de la cohérence et de la cohésion. Aussi, la direction générale du Groupe accompagne les managers dans leur fonction de pilotage en les dotant d'un cadre commun de valeurs et en les associant aux décisions. À cette fin, l'effort de Veolia se matérialise à travers plusieurs actions.

[Engager les collaborateurs](#)

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.

Référence dans la COP