

Réponses aux questions écrites posées par le forum pour l'investissement responsable dans le cadre prévu par la réglementation en vigueur

Par courrier du 31 mars 2021, le forum pour l'investissement responsable nous a adressé une série de questions liées aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Voici les réponses qui sont apportées étant rappelé que Veolia, concepteur et fournisseur de services essentiels de gestion optimisée de l'eau, des déchets et de l'énergie, participe par son activité même au développement durable des villes et des industries.

Environnement

1. *Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront-ils répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?*

En 2019, Veolia a pris l'engagement de réduire de 22 % ses émissions de gaz à effet de serre (scope 1 et scope 2) à horizon de quinze ans, soit en 2034, par rapport au périmètre opérationnel de l'année de référence 2018. Cet objectif, compatible avec l'ambition de l'Accord de Paris (trajectoire en dessous de 2 °C), a été validé par l'initiative *Science Based Targets*.

À cette fin, dans le cadre de son programme stratégique *Impact 2023*, Veolia s'est fixé un objectif de taux d'avancement des investissements (évalués à environ 1,2 milliard d'euros) permettant de convertir les centrales à charbon en Europe d'ici 2030. Pour favoriser l'atteinte de cet objectif, ce taux d'avancement est un des indicateurs de suivi de la raison d'être et un des critères quantitatifs extra-financiers de la rémunération annuelle du dirigeant-mandataire social. Ces investissements étant discrétionnaires, ils sont comptabilisés en investissements de croissance. Ils se répartissent entre la Pologne (700 M€), la République tchèque (350 M€) et l'Allemagne (200 M€). Face à ces investissements massifs, les autres investissements (notamment pour capter le méthane émis par nos centres de stockage de déchets), quoique importants, sont du second ordre.

2. *Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.*

Les activités de Veolia contribuent, par nature, à préserver les milieux (eau, air, sol) et la biodiversité. Ses métiers de gestion de l'eau, des déchets et de l'énergie sont en interaction directe avec les milieux naturels. La collecte et le traitement des déchets et des eaux usées limitent la diffusion des pollutions urbaines et industrielles dans les sols, les masses d'eau et l'atmosphère, etc. *A contrario*, les activités du groupe peuvent aussi avoir des impacts environnementaux directs ou indirects qui participent à la perte de biodiversité, du fait de la consommation de ressources naturelles, de la pollution résiduelle contenue dans les rejets des exploitations, etc.

Dans le cadre de sa raison d'être et de son programme stratégique *Impact 2023*, Veolia a pris pour engagement de *combattre les pollutions et accélérer la transition écologique*. Cet engagement se décline en plusieurs objectifs, dont celui de protéger les milieux et la biodiversité.

Pour limiter l'érosion et la perte de la biodiversité, Veolia est impliqué à 2 niveaux :

- en réduisant les impacts de ses activités et de celles de ses clients sur la nature sur les 5 facteurs de dégradation de la biodiversité¹,
- en créant les conditions favorables à la préservation des écosystèmes et des espèces

Dans le cadre de son programme stratégique *Impact 2023*, Veolia a choisi de focaliser son action sur les sites ayant potentiellement le plus d'impacts sur les milieux et la biodiversité et s'est fixé l'objectif d'atteindre 75 % de taux d'avancement des plans d'actions visant à améliorer l'empreinte milieux et biodiversité des sites sensibles. En 2020, le groupe a développé pour ses activités un outil d'empreinte "milieux et biodiversité" permettant d'évaluer les 5 facteurs d'érosion de la biodiversité à l'échelle d'un site, et de définir un plan d'action adapté à ses enjeux.

Par ailleurs, Veolia engage également ses sites à mettre en œuvre des pratiques plus vertueuses pour la biodiversité, quel que soit leur niveau d'enjeu et s'est fixé 3 autres objectifs à horizon 2023 :

- « zéro » utilisation de produit phytosanitaire (dans le cadre de la gestion des espaces verts du site) sur 75 % des sites ;
- mise en place d'une gestion écologique sur 75 % des sites de plus de 1 hectare ;
- 50 % des sites ayant dispensé une sensibilisation en interne ou en externe aux enjeux de la protection des milieux et de la biodiversité.

Pour plus de détails, s'agissant notamment des moyens, je vous invite à prendre connaissance des éléments figurant à la section 4.2.4 Protection des milieux et de la biodiversité (pp. 219 à 225) du document d'enregistrement universel 2020.

3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?

Les activités de Veolia s'inscrivent dans une logique d'économie circulaire et créent ainsi de nouveaux modèles permettant d'anticiper la raréfaction de certaines matières premières et ressources naturelles. Par exemple, nos usines de recyclage des plastiques permettent de mettre à disposition de la matière première secondaire de recyclage, alternative à de la matière vierge. Des boucles sont imaginées entre nos clients et fournisseurs afin d'identifier des nouveaux modèles vertueux, comme par exemple l'achat de lubrifiant pour nos opérations, lui-même régénéré sur nos sites Veolia à partir d'huile de vidange usagée. Par ailleurs, Veolia se positionne sur l'approvisionnement de nouveaux carburants B100 (100 % végétal) pour substituer le gazole non routier pour ses engins de chantier. Ce nouveau carburant est issu de la filière de valorisation des huiles alimentaires usagées, DIELIX, filiale de SARPI.

Dans le cadre des métiers de l'eau, la diminution de la ressource est un enjeu majeur. Grâce à nos usines de production d'eau potable, de traitement des eaux usées et de désalinisation, Veolia facilite activement l'accès à l'eau potable partout dans le monde et la préservation de la ressource. Sur ce dernier point, Veolia développe des outils digitaux pour identifier les pertes et optimiser le rendement des réseaux d'eau potable. En complément, nos équipes informent le client lorsqu'elles détectent des anomalies de consommation grâce aux compteurs communicants et mènent des campagnes de sensibilisation à l'économie de la ressource. En cohérence avec l'évolution des réglementations, Veolia développe des solutions de recyclage des eaux, ou REUT, à destination du monde agricole. C'est le cas du projet Irri-Alt'Eau mené à Gruissan, dans le département de l'Aude (sud de la France), où l'on étudie l'utilisation des eaux usées traitées pour la micro-irrigation des vignes. Les exploitations

¹ 5 facteurs de dégradation de la biodiversité : la destruction et la fragmentation des habitats, la pollution des milieux, la surexploitation des ressources biologiques, les changements climatiques et les espèces exotiques envahissantes.

en zone de stress hydrique bénéficient ainsi d'un approvisionnement sûr en eau de qualité. Et les ressources en eau mondiales sont préservées.

Un comité de crise a été mis en place au début de 2020 pour évaluer et gérer les risques d'approvisionnement à l'international et/ou stratégique. Ce comité est composé des directeurs des achats des entités et de la direction des achats du groupe. Les problématiques d'approvisionnement en produits et de logistique sont suivies de manière hebdomadaire en temps de crise, et mensuellement dans un contexte hors crise. Plus généralement, la réduction de la consommation des matières fragiles se fait à travers l'optimisation technologique, la digitalisation et les optimisations de nos moyens de traitement dans un premier temps. Dans un second temps, lorsque cela peut être envisagé, les ressources en raréfaction sont substituées par d'autres produits ou matières premières plus accessibles ayant un impact environnemental le plus réduit possible. Cette démarche est menée conjointement par nos équipes scientifiques et technologiques et nos fournisseurs, afin de développer de nouveaux produits ou procédés.

Social

4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

La dépense Achats de Veolia est fortement orientée vers les territoires. Ainsi, plus de 82 % des achats sont réalisés localement (Cf. Document d'enregistrement universel 2020, p. 241). Avant la crise, de nombreuses initiatives avaient été lancées pour renforcer les relations avec les PME. En Australie, Veolia a ainsi mis à disposition un système de paiements anticipés pour permettre aux PME et petits acteurs d'être payés plus tôt que la date d'échéance. Depuis le début de la crise sanitaire, le strict maintien de conditions de paiement vis-à-vis de nos fournisseurs, dans le cadre de ses accords contractuels, est de rigueur. Une attention spéciale est portée aux PME et aux fournisseurs stratégiques.

En tant que fournisseur de services essentiels, Veolia est attaché à garantir la continuité de service à ses clients, en veillant à la sécurité de ses interventions, pour ses salariés comme pour ceux de ses clients. L'utilisation d'outils digitaux a permis aux consommateurs finaux de ses services d'effectuer la plupart des démarches sans se déplacer ; des pratiques comme l'auto-relevé des compteurs d'eau par prise de photo, ont été généralisées. Dans les pays où des actions de coupure pour impayés sont pratiquées, Veolia a suspendu temporairement cette procédure. La permanence des services municipaux (eau, déchets, énergie) a ainsi été garantie, quelles qu'aient été les conditions parfois très difficiles rencontrées par les territoires. Le groupe s'est attaché par ailleurs à adapter ses services aux clients non municipaux, en prenant en compte les différentes conditions qu'ils rencontraient : pour les secteurs industriels ayant subi un fort impact de la crise sanitaire, en ajustant ses services à une activité très réduite voire interrompue, puis en accompagnant la remise en route en sortie de crise. Pour les secteurs fortement sollicités (pharmacie, hôpitaux, logistique), en renforçant les équipes pour accompagner leurs enjeux de production. Cette proximité avec nos clients a probablement contribué au niveau élevé d'indice de satisfaction mesuré auprès des clients (NPS moyen de 41).

5. *Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salariés, d'inversion du choix des salariés, de part des salariés en télétravail, etc.*

Au niveau du groupe, au plus fort du confinement, près de 90 % des salariés étaient actifs avec seulement 22 % d'entre eux en télétravail. Les activités de Veolia sont en effet reconnues comme essentielles et requièrent la présence sur site des collaborateurs. Pour les salariés ayant la possibilité d'opter pour le télétravail, une gestion d'équilibre entre travail à distance et retour sur site a été mise en place en respectant les réglementations locales et discutée étroitement avec les instances représentatives du personnel. Des sessions de formations ont été réalisées en digital à l'attention des managers pour un accompagnement de leurs équipes dans la gestion de cette situation de travail inhabituel. Au cours de l'enquête d'engagement adressée à plus de 80 000 salariés, la gestion de crise a été saluée puisque 90 % des répondants ont estimé que Veolia a pris les bonnes mesures.

6. *Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salariés, mais aussi les salariés de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?*

Du fait de la multiplicité et la diversité des implantations de Veolia, le groupe n'a pas adopté de définition de salaire décent au niveau global ou même local. Cependant, la stratégie de Veolia en matière de ressources humaines intègre des politiques sociales attractives intégrant l'ensemble des éléments de rémunération, mais aussi des systèmes de plans d'épargne avec des dispositifs d'abondement au niveau mondial et des politiques de santé, protection sociale et de prévoyance essentielles. Les salaires du groupe, notamment ceux des populations ouvrières (54 % des effectifs), se situent systématiquement au-dessus des *minima* nationaux. Ces rémunérations sont vérifiées annuellement par un organisme de tiers indépendant.

Dans la volonté d'assurer un travail décent à nos salariés directs et indirects au travers des accords cadres du groupe, Veolia est adhérent au *Global compact* et au *Global Deal*. Le principe est d'adopter une attitude socialement responsable avec des rémunérations intégrant des standards supérieurs aux lois en vigueur. Veolia porte une attention continue à ces sujets au sein de son dialogue social, qui s'intègre pleinement dans l'esprit de sa raison d'être, des Objectifs du développement durable et des prescriptions de l'Organisation internationale du travail.

S'agissant de sa chaîne d'approvisionnement, afin de prévenir les risques liés au respect des règles d'éthique, de droit social (droits de l'Homme, travail des enfants, corruption...) et de respect de l'environnement (pollution, biodiversité, ...), des clauses spécifiques de développement durable et anticorruption sont systématiquement intégrées dans les nouveaux contrats ou les contrats renouvelés/avenants. La charte fournisseurs du groupe est signée par les tiers lors des consultations. Elle permet d'engager et de responsabiliser les fournisseurs sur les principes et processus achats de Veolia, y compris dans leur propre chaîne d'approvisionnement.

L'évaluation RSE des fournisseurs fait partie intégrante du programme de conformité Achats du groupe. Cette évaluation consiste en un audit documentaire et la prise en compte de controverses par un prestataire indépendant, portant sur 21 critères répartis sur les axes environnementaux, sociaux (droit de l'Homme...), éthiques (corruption...) et achats responsables. Ces évaluations sont réalisées lors de l'appel d'offres et lors d'une campagne annuelle et donnent lieu à une note. Le fournisseur doit apporter les preuves nécessaires qui sont ensuite analysées par des experts RSE. Le volet social de cette évaluation prend en compte les éléments suivants : santé & sécurité des employés, conditions de travail, dialogue social, gestion des carrières & formations, travail des enfants, travail forcé, diversité, discrimination, harcèlement... Les notes de nos fournisseurs sont suivies et un plan d'action est prévu, pouvant aller jusqu'au déréférencement du fournisseur, en cas de score non conforme aux

exigences de Veolia. Des actions correctives peuvent être mises en place afin d'aider nos fournisseurs à améliorer leur performance RSE. Par ailleurs, un dispositif de "Veille 360°" en continu nous permet d'être alerté en cas de condamnations ou de controverses liées à un fournisseur. Ces évaluations sont menées dans 42 BUs du groupe. En 2020, la dépense évaluée représente 3,5 milliards €. Plus de 70 % de nos fournisseurs stratégiques sont évalués.

7. *Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salariés en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :*
- *Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1^{er} avril 2020 ?*
 - *Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?*
 - *Quelle est la part des salariés concernés ?*

Il n'y a pas d'accord d'intéressement unique sur l'ensemble du périmètre français, mais de multiples accords négociés avec les partenaires sociaux au sein de chacune des entités. Depuis quelques années, les thématiques et indicateurs sur l'environnement, l'économie circulaire ou les pratiques responsables en termes d'environnement (conduite responsable, recyclage des déchets, consommation, réduction des plastiques) se développent effectivement et sont de plus en plus présents. Les indicateurs de suivi de la performance plurielle en application de la raison d'être de Veolia constituent notamment ceux des nouveaux accords signés en 2020. Toutefois, en raison du nombre de sociétés et de la diversité des accords, il n'est pas possible d'établir un pourcentage.

8. *Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salariés est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salariés du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?*

Hors actionnariat direct (les fonds communs de placement d'entreprise d'actionnariat salarié représentent 4,06 % du capital), Veolia propose à ses collaborateurs quatre fonds d'épargne salariale dédiés dont l'encours total est de l'ordre de 247 M€ à date :

- Sequoia ISR Monétaire, fonds ISR labellisé par le CIES, dont l'encours est de 98 M€ ;
- Sequoia ISR Actions €, fonds actions sous gestion ISR, composé de deux fonds sous jacents respectivement gérés par Allianz et Mirova et tous deux sous gestion ISR, dont l'encours global est de 35 M€ ;
- Sequoia Diversifié & Solidaire, dont l'encours global est de 84 M€ est investi à 32 % dans les mêmes sous-jacents que ceux du fonds ISR Actions € et à 8 % en actifs solidaires, via la SICAV Mirova Solidaire. Au total, 40 % de l'actif de ce fonds, soit environ 37 M€, est labellisé ISR et/ou solidaire ;
- Sequoia Obligations € : Avec un encours de 30 M€, ce fonds est le seul de la gamme, à ce jour, à ne disposer d'aucune labellisation particulière.

Au total, ce sont donc 170 M€ sur 247 M€ d'épargne salariale (soit une proportion de 69 %), qui bénéficient d'un label responsable ou solidaire.

Gouvernance

9. *Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?*

Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

Veolia applique les principes fixés par le standard GRI 207 en publiant sa politique fiscale sur son site internet : <https://www.veolia.com/en/veolia-group/finance/financial-information/tax-policy-0>

La politique fiscale du groupe comporte un code de conduite, comportant :

- un engagement de respecter les lois fiscales applicables,
- une gouvernance fiscale, ainsi que le contrôle et la gestion des risques.

Cette politique fiscale est mise en œuvre sous la responsabilité du directeur fiscal du groupe et approuvée par le directeur financier du groupe.

Veolia participe au reporting annuel des prélèvements obligatoires organisé par l'AFEP, qui publie annuellement le montant des prélèvements payés en France par ses adhérents. Veolia publie en outre les prélèvements obligatoires supportés dans le monde dans son rapport intégré dans le cadre de la mesure de son empreinte socio-économique.

<https://www.veolia.com/sites/g/files/dvc2491/files/document/2020/04/veolia-rapport-integre-2019-2020.pdf>

Le GRI 207-4 n'est cependant pas strictement appliqué par Veolia car le CBCR est une donnée non publique réservée aux administrations fiscales. Le groupe communique cette donnée à l'administration fiscale française, charge à elle de la transmettre aux administrations fiscales étrangères, dans les conditions prévues par la législation internationale en vigueur.

10. *Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?*

Les salariés pris en compte dans le calcul du ratio sont ceux qui sont rémunérés directement par l'ensemble des sociétés françaises du groupe (43 384 salariés). 81 % de ces salariés sont non cadres avec une proportion d'agents d'exploitation/ouvriers de 45 %, ce qui est une particularité de Veolia, entreprise de service de main d'œuvre locale, qui participe ainsi à la vie économique des territoires sur lesquels elle intervient. La rémunération médiane des salariés en France est, en 2020, de 33 852 euros. Le salaire moyen non cadre en France (81 % des effectifs) s'élève, lui, en 2020, à 31 250 €, soit 1,7 fois le SMIC.

Le ratio d'équité mesurant le rapport entre la rémunération totale versée au président-directeur général et la rémunération médiane des salariés est de 65 en 2020 (contre 66 en 2019). Le ratio par rapport à la moyenne des rémunérations versées est de 56 (contre 57) en 2020. L'évolution de ces ratios s'analyse par la modération du groupe en matière de rémunération du président-directeur général dans une année où le pouvoir d'achat des collaborateurs a été maintenu par tous les moyens.

11. Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

- (i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.
- (ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?
- (iii) Si oui, quels moyens spécifiques vous déployez pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?

La mixité est un enjeu de performance, de crédibilité, d'équité et d'attractivité. Veolia se doit d'attirer tous les talents à tous les niveaux de l'entreprise et sur l'ensemble de ses activités. Ses objectifs concrétisent une politique s'appliquant à toutes les géographies du groupe :

- Développer la mixité des emplois dans les métiers (augmentation du nombre de femmes recrutées en exploitation) ; en 2020, le groupe compte 21,4 % de femmes ;
- Développer la féminisation des instances de gouvernance et de management ; d'ici 2023, l'objectif est qu'une nomination sur deux dans le Groupe Président (les 500 plus hauts cadres du groupe) concerne une femme ; en 2020, le conseil d'administration comptait 45 % de femmes et 31 % des recrutements externes de cadres (CDI) ont été des femmes ;
- Favoriser la mixité dans les instances représentatives.

Pour favoriser son engagement, le groupe a ouvert un réseau mixité, destiné à tous les collaborateurs, qui réunit plus de 3 000 collaboratrices et collaborateurs répartis dans 48 pays. Pour compléter ce réseau mondial, des réseaux mixité par pays ont été lancés début 2019. Ils sont aujourd'hui au nombre de 25. Depuis 2016, Veolia est partenaire de l'association "Elles bougent", qui permet aux jeunes filles d'aller vers les métiers d'ingénieurs et de techniciens et favorise la diversité des talents au sein des entreprises et des formations. Veolia compte 200 marraines dans le monde entier. Le groupe généralise le programme *Women in Leadership* sur l'ensemble de ses zones. Ce programme vise le développement des carrières au féminin. Initié aux États-Unis et en Angleterre, il est désormais déployé en Europe et Afrique Moyen-Orient et en Amérique Latine. Un programme similaire EMPOWHER est déployé en Asie. Enfin, un programme de mentorat a été lancé début 2021 afin d'accompagner le développement de carrière des hauts potentiels féminins.

Veolia s'est engagé à lutter contre le sexisme, notamment en s'associant au Plan d'actions et de mobilisation contre le sexisme initié par le gouvernement français en 2016. Veolia a en particulier participé à une enquête menée à grande échelle en France sur la question du sexisme en entreprise. Des actions de sensibilisation ont depuis été menées en interne.

En 2018, sous l'égide du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (CSEP), plus de 7 500 collaborateurs de Veolia en France ont participé à une enquête sur la prise en compte de la parentalité dans la vie au travail.

En 2020 un *e-learning* "Agir contre le sexisme ordinaire au travail" a été lancé en projet pilote en France sur un panel de 1 000 salariés. Il est en cours de déploiement plus large en France en 2021. Une version anglaise va être déployée auprès de 4 000 managers en Asie au second semestre.

S'agissant de l'index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes spécifique à la France, que sont tenues de publier annuellement les entreprises de plus de 50 salariés, les résultats des entités de Veolia en France, publiés en mars 2021 au titre des données 2020, s'établissent très majoritairement au-dessus de 75 points sur 100 (minimum légal) pour un **index global à 90 points sur 100**.

Cf. Document d'enregistrement universel 2020, section 4.4.5.3 Promotion de l'égalité professionnelle, de la diversité et lutte contre les discriminations, pp. 267 à 270.

12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...) et ce, pour chacun de vos marchés mondiaux ?

Dans le cadre de ses activités de représentation d'intérêts, Veolia s'attache, dans l'ensemble des géographies où il est présent, à défendre les évolutions législatives et réglementaires contribuant à accélérer la transformation écologique et l'adoption de modèles économiques circulaires et bas carbone. À titre d'exemple, notre Président-directeur général promeut depuis de nombreuses années l'idée que l'adoption d'un prix sur le carbone robuste, prévisible et suffisamment élevé pour être dissuasif pour les pollueurs et incitatif pour les dépollueurs constitue une étape indispensable pour accélérer l'action contre le réchauffement climatique. Ce message est porté au niveau mondial au moyen de notre participation aux différentes COP et décliné au niveau de l'Union européenne, où Veolia préconise l'adoption d'un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières pour compléter le système d'échange de quotas d'émissions ETS.

Rattachée à la Direction de la stratégie et de l'innovation, la Direction des affaires publiques du groupe mène des activités de représentation d'intérêts auprès des pouvoirs publics français et des institutions européennes. Elle a également vocation à coordonner les actions de représentation d'intérêts déployées par les filiales du groupe auprès de leurs institutions publiques respectives afin de mettre en œuvre des stratégies cohérentes.

Un nombre croissant de pays impose aux entreprises des obligations déclaratives sur les moyens alloués à la représentation d'intérêts. Veolia se conforme naturellement à tous les textes applicables en la matière. Veolia a également fait partie des premières entreprises² à s'inscrire au registre de transparence, qui demeure toujours facultatif³, de l'Union européenne.

Concernant la publication de ses positions, Veolia fait toujours le choix, lorsque la possibilité lui en est donnée, de rendre publiques ses contributions à des consultations organisées par les pouvoirs publics en amont de l'élaboration d'un texte législatif ou réglementaire.

Les collaborateurs exerçant (ou susceptibles d'exercer) des activités de représentation d'intérêts ont été, en coordination avec la direction de la conformité du groupe, sensibilisés au double objectif de respect des règles de déontologie et d'obligation de déclaration. Veolia est représentée à l'Association des professionnels des affaires publiques (APAP) en France qui a contribué au développement de la déontologie dans les relations avec les pouvoirs publics ainsi qu'aux réflexions menées notamment par la HATVP et les assemblées parlementaires pour l'encadrement des relations avec les décideurs publics. En juin 2019, Veolia s'est dotée d'une norme interne qui concerne la conduite à adopter dans le cadre de l'adhésion et de la participation à des associations professionnelles. Cette procédure vise notamment à assurer que la représentation d'intérêts respecte les meilleurs standards en vigueur. En 2020, le reporting portant sur l'adhésion des entités du groupe aux associations professionnelles a été renforcé. Par ces règles et ces démarches, Veolia marque son engagement à respecter et à faire respecter les codes de conduite mis en place par ces diverses institutions.

Cf. Document d'enregistrement universel 2020, section 4.5.5.4. Cadre général de la représentation d'intérêts (*lobbying*) pp. 280 à 281).

² Le registre de transparence a été lancé en juin 2008 et Veolia s'y est inscrit dès janvier 2009.

³ Une proposition d'accord interinstitutionnel entre les institutions européennes en vue de rendre ce registre obligatoire fait l'objet de négociations depuis 2016.

13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?

L'ensemble des indicateurs suivis et publiés, ainsi que la présentation et la mise en œuvre du devoir de vigilance présents dans notre document de la performance extra-financière du Groupe sont présentés annuellement aux partenaires sociaux dans le cadre d'un bureau commun des Comités Groupe France et Europe. Pour les données 2020 ainsi que le devoir de vigilance, cet échange de vue sur les orientations stratégiques s'est déroulé le 23 mars 2021.