DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Joint resolutions to develop and accelerate the implementation of policies and a culture of safety, health and well-being at work within the Veolia Group European Works Council

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Preamble

Veolia's ambition is to become the world champion of ecological transformation and is developing solutions to meet the key challenges for all its stakeholders.

As part of its core mission, the Veolia Group outlines the advantages it brings to each of its stakeholders and reiterates its economic, social and environmental responsibility in line with the UN's sustainable development objectives.

Occupational risk prevention, health and safety in the workplace and, more broadly, well-being in the workplace are among Veolia's fundamental values. A benchmark group in this field, which has made 'zero accidents' a key objective as well as a genuine driver for performance and transformation.

To achieve this, the Veolia group offers its employees, at all levels of the organisation, an attractive, healthy and safe working environment thanks to high standards of health and safety at work and associated rules of managerial behaviour.[1], thus supporting the motivation, creativity and commitment of its employees.

The active involvement of directors, managers, staff representatives, employees, temporary workers, customers, partners, service providers and third parties in the protection of health and safety is considered to be a shared duty to which everyone is committed. This active collective involvement must be part of an approach to continuous improvement, reinforcement and anticipation of preventive measures for health, safety and well-being at work, in which social dialogue plays an essential role.

The members of the European Works Council and Veolia management share this vision and have decided to set up a working group dedicated to health and safety. with a view to consolidating, within the new Veolia, our common approaches and experiences in health and safety and more broadly in well-being at work, while modernising and adapting them to the latest best practices.

This dedicated working group was made up of members appointed to the European Works Council from 8 different countries and representing all the Group's activities in Europe (Water, Waste and Energy) :

- Uwe Lagosky (Germany) - coordinator/leader of the working group
- Marco Poll (Netherlands)
- Vicente Diaz Carralero (Spain)
- Johnny Dyer (United Kingdom)
- Salah Ouehhabi (Belgium)
- Silvia Bartkova (Slovak Republic)
- Stefan Iordache (Romania)
- Florencio Martin (France)

[1] see Management Behaviors@Veolia

DS MS DS MB DS J T DS JB DS ACS DS SO DS MP

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

The working group met on 9 November 2022, 31 January, 22 March, 19 and 20 April, 31 May 2023 and 22 November 2023 to finalise and validate a draft text of joint resolutions resulting from the working group's work.

As part of these meetings, the members of the working group wanted to focus on:

- health and safety monitoring indicators (values and definitions),
- Veolia's health and safety culture and existing systems (training, standards, life-saving rules, documentation and sharing of best practice, etc.),
- occupational health (occupational illnesses, psychosocial risks, etc.),
- well-being at work, based in particular on Veolia's So'Well approach (see Appendix 1 - Definitions/Glossary),
- human, organisational and technical factors , the right to make mistakes (see Appendix 1- Definitions/Glossary) and the commitment of individuals.

At the end of these meetings, a document summarising the work carried out by this working group was drawn up by its members, including, in particular the content of the presentations discussed at the meetings and the fundamental health and safety principles inspired by the agreement signed by Suez with EPSU on 12 June 2014.

This report was presented at the preparatory meeting of the European Works Council on 27 June 2023 by the coordinator/leader of the members of the working group and was sent to the Human Resources Department.

On the basis of this feedback document, the Human Resources Department proposed to the members of the working group a set of draft joint resolutions covering, in particular, the fundamental health and safety principles proposed in the feedback document and formalising the definition of the objectives and/or priorities for action arising from the discussions in the working group.

These fundamental guidelines and priorities for action are intended to be disseminated and implemented in all countries within the scope of the European Works Council, in particular via the Country Social Dialogue Forums (CSDF)[2], with a view to continuous improvement to protect everyone and enhance overall performance in terms of health and safety at work.

This draft text of joint resolutions was sent to the members of the working group and was discussed and finalised at a final meeting on 22 November 2023.

In accordance with the decision taken by the European Works Council on 17 January 2024, this finalised text of the joint resolutions was submitted to the members of the European

[2] The Country Social Dialogue Forums" (CSDF) is a forum for dialogue, exchange and information between management and employee representatives in the countries that make up the Veolia European Works Council, particularly on cross-functional issues. Its role is not to negotiate agreements. It ensures compliance with the agreements or commitments made at Group level, particularly when these agreements or commitments are more favourable than the national, legal or collective bargaining provisions in force."- See Article 1.2 of the Group European Works Council agreement of 8 June 2015.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Works Council Bureau for approval on 3 April 2024 before being circulated to all the country delegations of the European Works Council with a view to the implementation of these joint resolutions starting on June 2024.

To ensure continuous improvement, 10 fundamental guidelines have been defined, in line with Veolia's 5 Health & Safety pillars. They are intended to apply to all entities included in the scope of Veolia's European Works Council.

Aligned with these 10 fundamental guidelines on health and safety at work, 10 priorities for action have been defined with a view to strengthening the culture of prevention and performance in terms of health, safety and well-being for all employees and external parties working, in particular, on Veolia sites within the scope of the European Works Council. They are consistent with the health and safety performance contracts drawn up at the beginning of 2023 to help the BUs and/or entities of the Veolia Group to roll out the priority areas and transform their safety culture.

To monitor progress in implementing these fundamental guidelines and priorities for action, quantitative and qualitative key performance indicators (KPIs) for health and safety will be regularly monitored, discussed and shared, in particular within the Country Social Dialogue Forums and the European Works Council, as part of a concerted, shared approach to continuous improvement. They are shown in Appendix 2.

I- 10 shared and fundamental guidelines based on Veolia's 5 pillars for the continuous improvement of health and safety at work

The continuous improvement approach to the Group's health and safety culture is structured around five pillars. These pillars are the cornerstone of the Group's risk prevention approach:

- Involve the entire management team
- Manage health and safety risks
- Communicate and engage in dialogue
- Train and involve all employees
- Monitor and control health and safety performance

Based on the five pillars, the health and safety working group drew up a set of 10 fundamental guidelines. Adopting and complying with them must contribute to the continuous improvement of results in terms of health and safety at work and operational safety.

I-1 Reinforcing the prevention of health and safety risks for employees in all operations and decision-making processes

This principle applies in particular to the analysis of projects: acquisitions, investments, operations, major organisational measures, contracts with a customer, or purchasing or subcontracting processes.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

For all these projects, the risks need to be identified and assessed so that they can be controlled.

Taking risks into account is, in fact, a decisive criterion, and requires the identification and determination of adequate resources and investments, whether these are the responsibility of the customer or Veolia.

I-2 Developing a joint, participative approach to the analysis and prevention of risk situations in the workplace and health management

Accident prevention is based on the observation that there is a link between the number of accidents, incidents and malfunctions and the number of hazardous situations and near-misses. The identification and rigorous treatment of HiPo (see Appendix 1- Definitions/Glossary) should make it possible to drastically reduce serious or fatal accidents with a view to achieving the objective of zero accidents.

The identification of risk situations in terms of health and/or safety and the implementation of preventive and corrective measures require the active and joint participation of management, health and safety professionals (external and internal), employees and their representatives, in order to achieve a lasting reduction/elimination of risk situations and behaviours.

This common approach is expressed in particular in the social dialogue bodies set up by law or by agreement in each country of the Group European Works Council, enabling an approach to these issues, including those relating to the health and safety of employees, with the stakeholders concerned.

The participative approach also applies to significant changes within organisations that could have an impact on the safety and/or health of employees.

The joint analysis of accidents, incidents, hazardous situations and HiPo carried out by the various players concerned (including employee representatives on dedicated local bodies) must make it possible to identify and eliminate the underlying technical, organisational and human causes linked to the work environment.

These analyses can be used to determine and prioritise the actions to be taken.

I-3 Promoting a working atmosphere characterised by mutual trust and exchange

The commitment expected of everyone means fostering a working climate based on trust and exchange, involving all staff in risk prevention and supporting a genuine shared corporate culture in terms of health and safety.

This climate of trust , based on a culture of benevolence, the right to make mistakes and feedback, particularly following a near-accident report, helps to boost the reporting of near-misses and hazardous situations, which is the subject of the previous paragraph.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Everyone's motivation is boosted by support for prevention proposals, and by sharing and promoting successes and best practice.

I-4 Prioritisation of prevention measures

The risk control hierarchy pyramid (see Appendix 1 - Definitions/Glossary) is made up of 6 levels dedicated to eliminating or reducing danger and exposure.

The earlier these levels of risk control are analysed in the design process, the more effective they will be, and the lower the cost of making workstations or work equipment safe.

If the hazard cannot be eliminated, additional measures must be taken to ensure that work on installations, processes or machines can be carried out safely in all circumstances. The measures are ranked from the most effective to the least effective:

1. Elimination: Removing the hazard is the most effective measure.
2. Substitution/Replacement: Replace what is hazardous with what is less hazardous,
3. Engineering / Design: By reviewing the design of a piece of equipment, a process or a machine, you can separate man from danger.
4. Insulation/CPE (Collective Protection Equipment) : Minimise operator exposure by isolating them from the hazard.
5. Administrative checks: Deploy administrative controls to limit people's exposure to hazards, in particular by modifying work organisation and/or work practices.
6. PPE (Personal protective equipment) Protect the operator from exposure to the hazard.

I-5 Define and promote common methods to strengthen prevention measures and approaches

Promoting continuous improvement approaches, internal and external comparisons (benchmarking) and feedback enable best practices to be identified and shared in order to make progress.

I-6 Implement prevention and protection measures for all our service providers that aim to achieve the same level as for our employees

Veolia is firmly committed to improving its Environmental, Social and Governance (ESG) performance and is fully in line with the objectives set out in future European regulations, in particular the Corporate Sustainability Directive (CSRD) and CSR criteria.

Temporary workers, subcontractors and other parties involved are all stakeholders in the quality of our activities and the safety of our work processes, and are part of our duty of care. This means working with them to define and promote health and safety conditions that comply with our requirements, and monitoring compliance with them. To limit risks, particular attention is paid to the number of subcontracting levels and to the temporary staff working in our teams.

DS MS DS MB DS DS JB DS DS SO DS MP

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

I-7 Consolidate uncompromising implementation of and compliance with regulations and internal rules

Compliance with European, national and/or regional regulations is mandatory.

Similarly, the Group's rules and standards apply to all entities, regardless of their location, in accordance with deployment plans defined by the local entities based on their own risk assessment.

These Group rules and standards, translated into the various languages, provide for a minimum level that may go beyond European, regional or national requirements: these are non-negotiable. They help to guarantee the safety of each individual, and more broadly of colleagues and third parties.

All these rules and instructions must be actively promoted: they must be disseminated, known, understood and complied with by everyone, with progressive local deployment plans following their publication or modification.

The Group is committed to defining and deploying a system of rules to guarantee the physical and psychological integrity of its employees.

While employers are required to take all necessary measures to ensure the safety and protect the physical and mental health of their employees, employees are also required to comply with all rules and regulations relating to their field of activity.

I-8 Prepare and support teams and entities in crisis management and prevention planning

Each unit, irrespective of its size, shall draw up, while keeping employee representatives informed, an internal emergency plan enabling activities to continue as far as possible as long as the health and safety of employees and stakeholders are not threatened, and which must include the following elements:

- warning and evacuation procedures,
- the resources needed to manage and control foreseeable emergency scenarios,
- the organisation of crisis management.

Internal emergency plans must be regularly checked and drills carried out at least once a year. The feedback from this exercise should contribute to the continuous improvement of these plans.

I-9 Make the National Social Dialogues Forums (NSDFs) one of the levers for disseminating the Group's health, safety and well-being culture

At each meeting of the National Social Dialogue Forums, an item relating to safety, health (physical or mental) at work and, more generally, the management of well-being must be systematically included on the agenda.

DS MS DS MB DS DS JB DS DS SA DS MP

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Statistics on accidents at work, among other things, are regularly reported. Best practice at national level or from the European Works Council and other indicators linked to cultural transformation (training, feedback from the field, etc.) are also shared.

The list of indicators to be discussed and monitored by the Country Social Dialogue Forums is given in Appendix 2.

The Country Social Dialogue Forums define the priorities and adaptations needed to continuously improve performance and the health and safety culture within their respective perimeters.

I-10 Continue training and awareness-raising efforts on safety, health and well-being at work

Continued training and awareness-raising efforts are helping to reinforce everyone's ownership of the culture, safety standards, life-saving rules and continuous improvement in terms of health and safety performance in the workplace.

It must be possible to carry out these training or awareness courses, taking into account the time required for each person to complete them and adapting their deployment methods if necessary (e.g. e-learning or face-to-face, taking account of disability situations, etc.).

II- 10 priority actions to strengthen performance in terms of safety, health and well-being at work

Based on the 5 pillars that structure Veolia's continuous improvement approach to health, safety and well-being at work and the corresponding fundamental guidelines defined above, the European Works Council and Veolia's management are committed to disseminating and strengthening the ownership of the culture and approaches aimed at continuous improvement in health, safety and well-being at work. To this end, 10 priority actions have been defined for implementation within Veolia entities and/or activities within the scope of the European Works Council.

1) Make social dialogue, particularly in the Country Social Dialogue Forums (CSDF), a relay and lever for progress in the culture and performance of health, safety and well-being at work.

2) Reinforce individual commitment and exemplary management at our sites, in particular by organising management safety visits.

3) Deploy, train and enforce the Rules that Save, which are based on the Group's non-negotiable standards.

4) Strengthen prevention, with a focus on identifying and analysing near accidents in addition to accidents, implementing and capitalising on best practice, and prioritising management of high-risk potential situations (HiPo).

DS MS DS MB DS DS JB DS ACS DS SA DS MP

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

5) Strengthen the health and safety skills of managers, health and safety representatives and the country's social partners by rolling out a multi-year plan.

6) Reinforce sharing on health issues and associated risks, with a focus on Musculoskeletal Disorders (MSD).

7) Define appropriate action plans for each country in terms of psychosocial risks, depending on the context, and at the same time roll out the So Well approach (see Appendix 1- Definitions/Glossary).

8) Promote the conditions for deploying positive recognition, the right to make mistakes and fair sanctions as part of a strengthened culture of fairness (see Appendix 1 - Definitions/Glossary), in a spirit of benevolence.

9) As far as possible, implement temporary work arrangements following an accident or illness, paying particular attention to the management of returns to work when the employee returns to the company.

10) Consolidate the health and safety culture, in particular through safety culture audits, in order to make progress in the various stages of the Bradley curve (see Appendix 1 - Definitions/Glossary).

III - <u>Information, implementation and monitoring arrangements</u>

These joint resolutions, based on the 5 pillars that structure Veolia's continuous improvement approach to safety, health and well-being at work, with its fundamental guidelines and associated priorities for action, will be circulated within the Country Social Dialogue Forums.

These joint resolutions are part of the prerogatives of the various countries' legal social dialogue bodies and can in no way oppose or contravene them, but only supplement them.

During the first year following the approval of this document, an extraordinary meeting of the Country Social Dialogue Forums may be set up in order to have the necessary time to address these joint resolutions.

Within the framework of the Country Social Dialogue Forums, the country HRDs will be asked, together with the members of the Country Social Dialogue Forums to define at least 3 priorities for action out of the 10, including the priority for action common to the European Works Council, which will be validated by the Bureau of the European Works Council.

The year's action priorities defined within the framework of the Country Social Dialogue Forums are intended to be disseminated and shared by the country management teams within the country's operational units in order to implement them within the scope of their prerogatives.

DS MS DS MB DS DS JB DS DS SO DS MP

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

These action priorities will have to be discussed again each year within the Country Social Dialogue Forums.

These country action priorities defined within the Country Social Dialogue Spaces and the corresponding good practices may also be presented by the country HRDs and the members of the country delegations during a plenary session of the Group European Works Council.

A Health and Safety Monitoring Committee is to be set up at Group European Works Council level. It is made up of representatives of the Group HR Department, in particular the Health and Safety Prevention Department and the Social Development Department, and 7 (seven) members chosen as a priority from among the members of the European Works Council's health and safety working group and/or members of the Bureau, ensuring as far as possible that the balance between zones and countries is maintained, as well as the Group's activities within the scope of the European Works Council.

The appointments of the members of the Monitoring Committee are validated by the members of the Bureau. The members of the Monitoring Committee are appointed for the duration of the term of office of the European Works Council , which is 4 (four) years. If a member of the Monitoring Committee leaves during the term of office, the appointment of the replacement member will be validated by the members of the Bureau.

The committee meets once a year for one full day, one half of which is attended by members of management.

The tasks and role of the European Works Council's Health and Safety Monitoring Committee are as follows:

- It ensures that the joint resolutions defined in this document are implemented, that the fundamental principles set out in it are respected, that the priorities for action defined are monitored and that good practice is promoted.

- It makes proposals for any action to be taken, in particular to improve the dissemination and implementation of best practice in occupational health and safety, as identified within the Country Social Dialogue Forums.

- Each year, it produces a summary report based in particular on health and safety policy monitoring indicators, feedback from the Country Social Dialogue Forums and monitoring of country action priorities defined within this framework. To this end, a health and safety coordinator/rapporteur is appointed for each Country Social Dialogue Forum from among its members.

- The annual summary of the health and safety monitoring committee will be presented to the Bureau of the European Works Council and then to the plenary session of the European Works Council.

DS MS DS MB DS J T DS JB DS ACS DS SO DS MP 10

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

The first two years following the approval of this document will be devoted to the appropriation and dissemination of these joint resolutions within the Country Social Dialogue Forums, to training for the country referents appointed in this context, and to ensuring good coordination and communication between the Country Social Dialogue Forums and the Health and Safety monitoring committee of the European Works Council.

The first meeting of the Health and Safety Monitoring Committee of the European Works Council will be held the day before the meeting of the Bureau of the European Works Council scheduled at the end of the first semester of 2025.

The role, tasks and organisational conditions of the Monitoring Committee will be reviewed every two years with the members of the European Works Council Bureau.

.....

This text of joint resolutions was approved by the members of the Europe Works Council Bureau on 3 April 2024 with a view to its implementation with effect from June 2024.

DS DS DS DS DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Signatures of the members of the Bureau of the European Works Council

Michaela SOFER-AYADI	DocuSigned by: Michaela Sofer-Ayadi D75AC605164F458...
Maria BRINCKEN	DocuSigned by: Maria Brincken CD7D5631F03F401...
Jimmy TOWERS	DocuSigned by: F634B6E7630A44C...
Jaroslav BATKO	DocuSigned by: Jaroslav Batko 3597DD291B684DB...
Antonio CORTES SITJAS	DocuSigned by: Antonio Cortes Sitjas FF9011A4F5FF4D0...
Marco POLL	DocuSigned by: Marco Poll 1A1494DE903948B...
Salah OUEHHABI	DocuSigned by: Salah Ouehhabi DCD61D2D9C65478...

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Appendix 1 - Definitions / Glossary

The definitions below are taken from European and international regulations and/or internal documentation on health and safety prevention within the Group.

Cause tree: graphic representation of the logical sequence of events that led to an accident.

Accident analysis using the cause tree method is based on the following principles:

- developing an objective understanding of the accident process, rather than seeking to apportion blame,
- highlighting facts rather than interpretations and value judgements,
- taking into account the facts as far upstream as possible in the genesis of the accident,
- respect for the sequence of stages, in particular that of "data collection and construction of the cause tree" and that of "proposals for action",
- the use of an observation framework that evokes the work situation in a simplified way.

The cause tree, taking into account the Human, Organisational and Technical aspects, makes it possible to identify:

- **immediate causes**: the most visible causes or factors of an incident or accident, which contributed directly to its occurrence.
- **root causes**: the deeper causes behind an incident or accident. They are most often linked to the "management and workforce" components and explain the presence of the immediate causes.

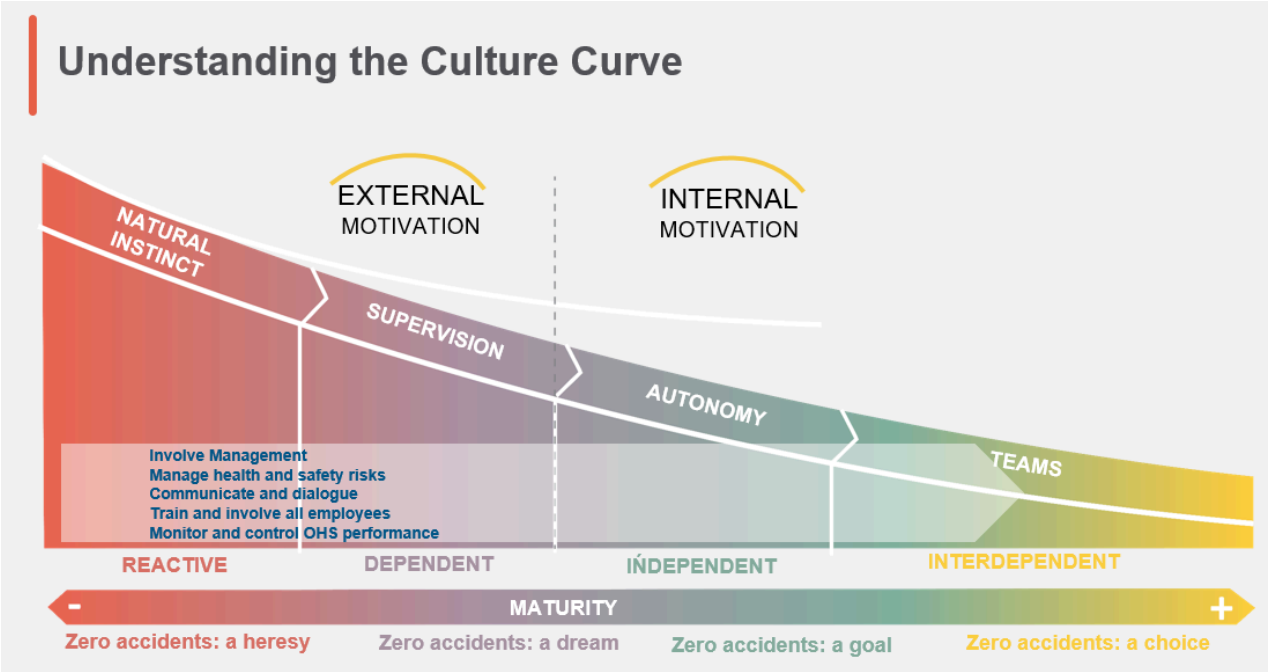
Well-being at work

The International Labour Organisation (ILO) defines well-being at work as encompassing all aspects of working life, from the quality and safety of the physical environment to the way workers feel about their work, working environment, working climate and work organisation.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Bradley curve

The Bradley curve presents organisational culture by focusing on individual behaviours and their four categories: reactive, dependent, independent and interdependent. It makes it possible to establish a genuine health and safety culture, by directly influencing the mentality and behaviour of all the players in society.



Safety culture (definition by the Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI))

A set of ways of doing things and ways of thinking widely shared by the players in an organisation with regard to controlling the most significant risks associated with its activities.

Just Culture (definition from the Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI) and Veolia's OHS Leadership training)

A culture in which people (particularly front-line staff, managers, etc.) are not penalised for their actions, omissions or decisions when they are commensurate with their experience and training, but where gross negligence, deliberate misconduct and damage are not tolerated.

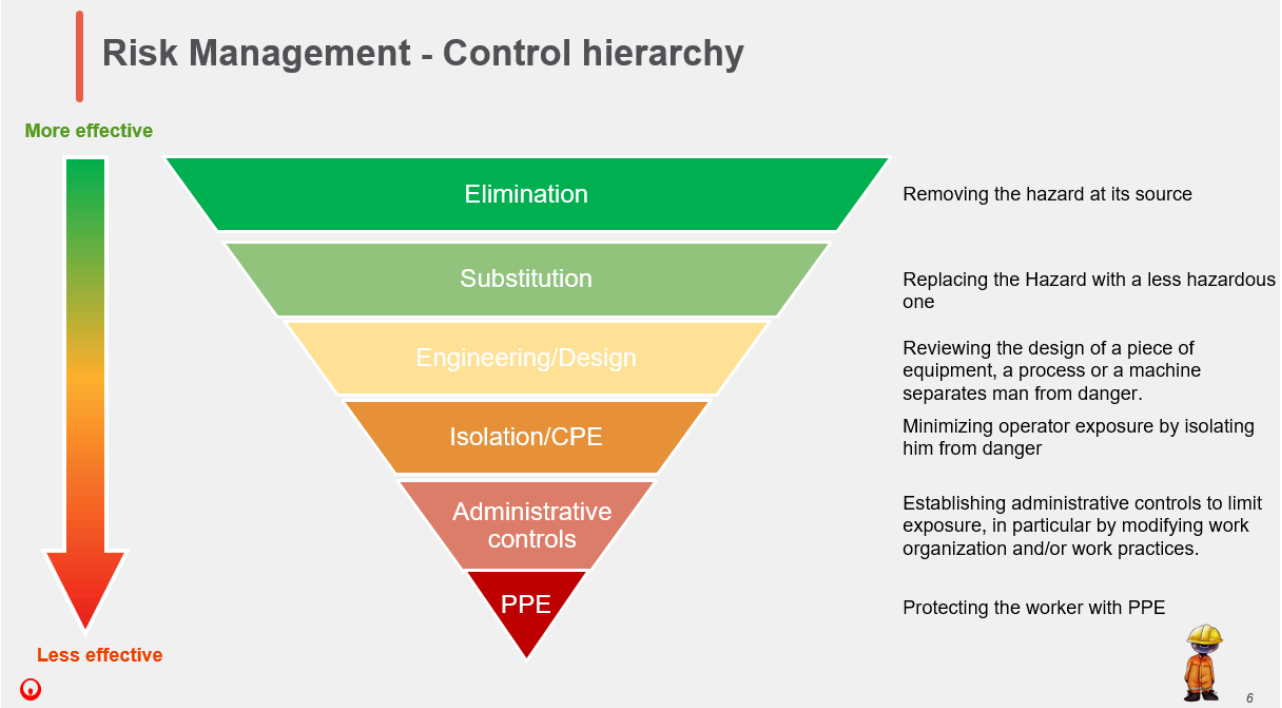
It means creating the **climate of trust** necessary for the smooth flow of information thanks to:

- a positive approach to promoting good individual or collective practice,
- spontaneous reporting of events (dangerous situations and near misses) to improve risk prevention,

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

- an appropriate and fair response to breaches (misconduct not tolerated and managerial responses proportionate to the degree of responsibility).

Prevention approach: > Risk management hierarchy pyramid



Error: an **involuntary** act by an individual linked to inappropriate behaviour.

More specifically for the field of health and safety, the Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI) defines an error as a situation or a planned sequence of actions that does not achieve its goals. It is a deviation from an internal or external reference (objective, model, standard, rule, etc.), when the person had no intention of deviating from this reference. Mistakes are never deliberate.

Fault or breach of a rule or standard: a **voluntary** act by an individual linked to inappropriate behaviour.

According to the definition of the Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI), it is a voluntary/intentional transgression of a rule with or without the intention of causing harm in relation to an external reference.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

HiPo (High Potential of severity)

A minor incident which, under different circumstances, can reach a serious level of seriousness. Traffic accidents are excluded. A HiPo is not an accident.

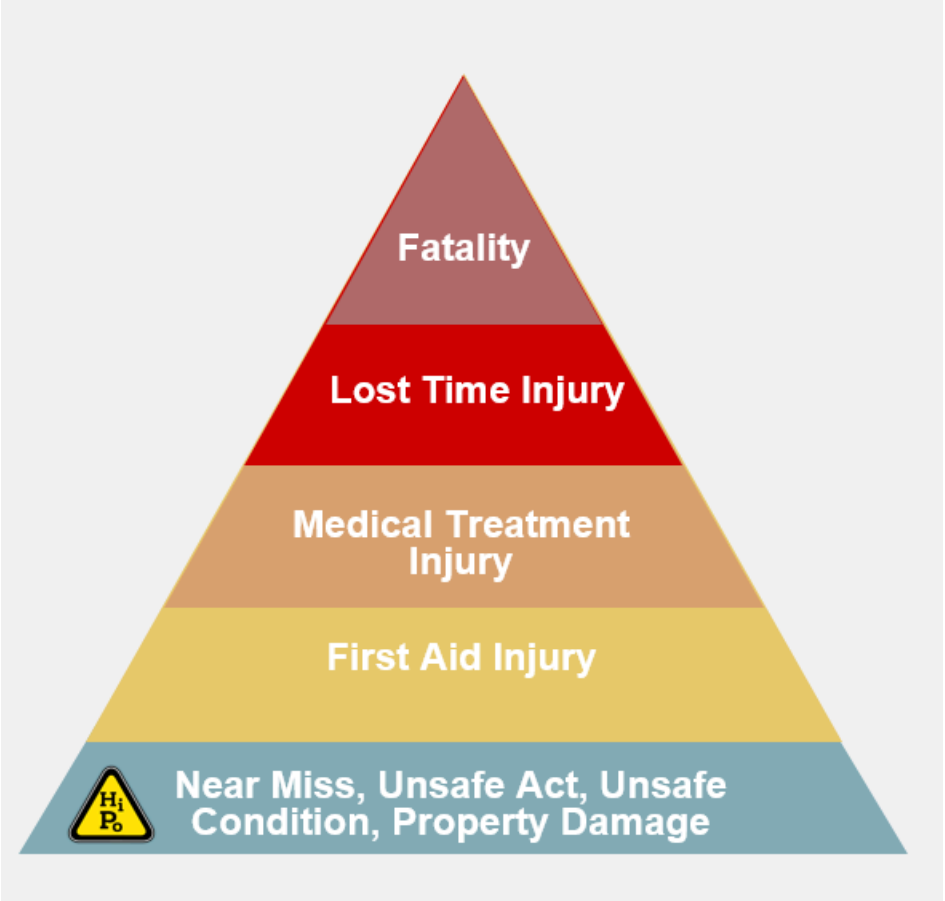
Occupational illness (recognised)

According to the Protocol of 2002 to the International Labour Organisation (ILO) Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), "occupational disease" means any disease contracted as a result of exposure to risk factors arising out of an occupational activity. An occupational disease declared by an employee is recognised by the competent body when the employee has been exposed to the risk and has provided proof.

Near miss

An unforeseen event that did not result in an injury, illness or material incident, but had the potential to do so.

BIRD pyramid: symbolic representation of the statistical distribution of risk situations and accidents.



DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

The pyramid representation establishes a relationship between the different levels of severity of accidents: the higher the level of incidents or near misses, the higher the risk or probability of a serious accident. On the basis of this representation, the accepted logic is to treat the least serious events as a priority, in the hope of completely eliminating the most serious, or even to treat "risky behaviour" in order to avoid fatal accidents.

So'Well programme/approach

Well-being improves the quality of life at work, strengthens cohesion and contributes to the company's performance. This is a fundamental aspect of the transformation of the culture and organisation of work, which must be taken into account at work.

Veolia's wellness programme, called "So'Well", was launched in several pilot units between 2021 and 2022, and from 2023 onwards, it will be rolled out across the Group, with the appointment of a network of So'Well advisors in each BU. In particular, it capitalises on the company's So'Sport approach.

So'Well is a programme for promoting, sharing and implementing actions to improve balance, well-being and cohesion for the benefit of all. It is based on three dimensions: Physical, Mental and Social. The aim is to integrate the notion of well-being into the daily lives of all Veolia employees in a sustainable way.

To implement the So'Well programme, a So'Well 'diary' is drawn up by the local contact in each BU with its management, including a joint group day during International Wellbeing Week at the end of June, as well as other events or in-depth actions organised locally. The group's leadership and training of So'Well contacts helps to strengthen the dynamic by sharing best practice.

Psychosocial risks

According to the European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), psychosocial risks are linked to the way in which work is designed, organised and managed, as well as to the social context of work. Psychosocial risks affect the psychological and physical well-being of workers, including their ability to participate in a work environment among other people. Not only do they have psychological consequences such as burnout, anxiety disorders and depression, but they can also lead to physical injuries or illnesses such as cardiovascular disease or musculoskeletal injuries.

Hazardous situation

A work environment in which a person is exposed to one or more hazards that may result in injury, illness, death or material damage.

Crisis situation

An event or situation that is difficult to predict or totally unforeseen, triggering chain reactions, the consequences of which will affect the normal structural and/or cyclical

DS MS DS MB DS DS JB DS DS SO DS MP

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

operation of the company by significantly deteriorating the perception of its main stakeholders and the trust placed in it.

Safety Management Visit (see Veolia OHS Leadership Training)

An essential LEADERSHIP process aimed at strengthening the presence and shared dialogue between managers and their teams in order to promote everyone's commitment to risk prevention. It is based on observation and constructive dialogue founded on trust between the manager and a person in a work situation.

Managers need to:

- focus the discussion on the activity observed,
- encourage or reinforce safe behaviour,
- act immediately on unsafe behaviour
- obtain a mutual commitment to action.

In no way should the **Safety Management Visit** be equated with either an inspection or an audit.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Appendix 2 - Prevention, health and safety performance indicators

The following are the Group's performance and transformation indicators, which enable us to monitor our health and safety results as well as our efforts to transform our culture. They are defined in the Global Report glossary.

Indicators 1 to 13 can be monitored every six months and indicators 14 to 20 are presented annually.

In addition to being tracked in the Group's reporting and regularly presented at the ordinary plenary meetings of the European Works Council and within the National Social Dialogue Forums, it is hoped that they will be regularly presented and discussed by local social dialogue bodies in the countries concerned.

1- Accidents at work with lost time for employees (excluding commuting accidents) (1)
2- Calendar days lost due to accidents at work (excluding commuting accidents) (permanent and fixed-term contracts)
3 - Occupational injury frequency rate involving interruption of activity
4 - Occupational injury severity rate
5- Lost-time accidents among temporary workers (excluding commuting accidents)
6- Number of employee deaths linked to processes & traffic
7- Number of deaths of temporary workers and subcontractors linked to processes & traffic
8- Number of traffic-related deaths of third parties
9- Rate of accidents at work analysed (on the basis of the cause tree)
10- Near-misses, hazardous acts, work-related hazardous situations and material incidents (excluding commuting) reported
11- BIRD pyramid
12 - Ratio between the number of near-misses, hazardous acts, hazardous work-related situations and material incidents and the number of accidents resulting in lost time
13- Number of HiPo

14- Number of management visits carried out
15- Number of employees trained in safety
16- Percentage of employees trained in safety
17- Number of bodies dedicated to or integrating the study of health and safety issues(2)
18- Voice of Resourcer: A look back at the question "Are health and safety important in my organisation? (%)
19- Voice of Resourcer: Back to the question "Today, if I had to rate my well-being at work on a scale of 1 to 10, I would give a mark of..." (%)
20- Voice of Resourcer: Wellbeing index

(1) *accidents at work, excluding commuting accidents, resulting in at least one day's absence from work*
(2) *definition of Group social reporting. For France, the dedicated bodies counted for this indicator are the European Works Councils (including their Social, Health and Safety Committees)*

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Résolutions communes pour le développement et l'accélération de la mise en oeuvre des politiques et de la culture sécurité, santé et bien-être au travail au sein du Comité de Groupe Européen de Veolia

DS MS DS MB DS DS JB DS ACS DS SO DS MP

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Préambule

Veolia a pour ambition de devenir le champion mondial de la transformation écologique et développe des solutions afin de répondre aux enjeux clés pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Dans le cadre de sa Raison d'Être, le Groupe Veolia définit son utilité pour chacune de ses parties prenantes et rappelle sa responsabilité économique, sociale et environnementale en articulation avec les objectifs du développement durable de l'ONU.

La prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité au travail, et plus largement le bien-être au travail s'inscrivent dans les valeurs fondamentales de Veolia. Groupe de référence en la matière qui a fait du "zéro accident" un objectif concret ainsi qu'un véritable levier de performance et de transformation.

Pour y parvenir, le groupe Veolia offre à ses salariés, à tous les niveaux de l'organisation, un environnement de travail attrayant, sain et sécurisé grâce à des normes élevées en matière de santé et de sécurité au travail et à des règles de comportements managériaux associées[1], soutenant ainsi la motivation, la créativité et l'engagement de ses salariés.

L'implication active des dirigeants, des managers, des représentants du personnel, des salariés, des intérimaires, des clients, des partenaires, des prestataires de services et des tiers dans la protection de la santé et de la sécurité est considérée comme un devoir commun qui engage chacun et chacune. Cette implication active collective doit s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue, de renforcement et d'anticipation des dispositifs de prévention de santé, sécurité et bien-être au travail, et pour laquelle le dialogue social joue un rôle essentiel.

Les membres du Comité de Groupe Européen et la Direction de Veolia partageant cette vision ont souhaité constituer un groupe de travail dédié à la santé et à la sécurité en vue de consolider, au sein du nouveau Veolia, nos approches et expériences communes en matière de santé et de sécurité et plus largement de bien-être au travail, tout en les modernisant et les adaptant aux dernières meilleures pratiques.

Ce groupe de travail dédié était composé de membres désignés au sein du Comité de Groupe Européen issus de 8 pays différents et représentant l'ensemble des activités du Groupe en Europe (Eau, Déchets et Énergie) :

- Uwe Lagosky (Allemagne) - coordinateur/chef de file du groupe de travail
- Marco Poll (Pays-Bas)
- Vicente Diaz Carralero (Espagne)
- Johnny Dyer (Royaume-Uni)
- Salah Ouehhabi (Belgique)
- Silvia Bartkova (Slovaquie)
- Stefan Iordache (Roumanie)
- Florencio Martin (France)

[1] cf Management Behaviors@Veolia

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Le groupe de travail s'est réuni le 9 novembre 2022, les 31 janvier, 22 mars, 19 et 20 avril, 31 mai 2023 et le 22 novembre 2023 pour finaliser et valider un projet de texte de résolutions communes issus des travaux du groupe de travail.

Dans le cadre de ces réunions, les membres du groupe de travail ont souhaité travailler en priorité sur :

- les indicateurs de suivi santé sécurité (valeurs et définitions),
- la culture santé sécurité et les dispositifs existants chez Veolia (formation, standards, règles qui sauvent, documentations et partage de bonnes pratiques…),
- la santé au travail (maladies professionnelles, Risques Psychosociaux ...),
- le bien-être au travail qui s'appuie notamment sur la démarche So'Well de Veolia (cf. Annexe 1- Définitions/Glossaire),
- les facteurs humains, organisationnels et techniques, le droit à l'erreur (cf. Annexe 1- Définitions/Glossaire) et l'engagement des personnes.

A l'issue de ces réunions, un document de restitution des travaux réalisés dans le cadre de ce groupe de travail a été élaboré par les membres du groupe de travail reprenant notamment les contenus des présentations discutées lors des réunions et des principes fondamentaux en matière de santé sécurité inspirés de l'accord conclu par Suez avec EPSU le 12 juin 2014.

Ce document de restitution a fait l'objet d'une présentation en réunion préparatoire du Comité de Groupe Européen du 27 juin 2023 par le coordinateur/chef de file des membres du groupe de travail et a été communiqué à la Direction des Ressources Humaines.

Sur la base de ce document de restitution, la Direction des Ressources Humaines a proposé aux membres du groupe de travail un projet de résolutions communes reprenant notamment les axes ou principes fondamentaux en matière de santé sécurité proposés dans le document de restitution et formalisant la définition des objectifs et/ou priorités d'actions issus des discussions dans le cadre de ce groupe de travail.

Ces axes fondamentaux et priorités d'actions ont vocation à être diffusés et mis en oeuvre dans l'ensemble des pays du périmètre du Comité de Groupe Européen notamment via les Espaces de Dialogue Social Pays[2], dans une logique d'amélioration continue pour la protection de toutes et de tous ainsi que la performance globale en matière de sécurité et santé au travail.

Ce projet de texte de résolutions communes a été transmis aux membres du groupe de travail et a été discuté et finalisé lors d'une dernière réunion le 22 novembre 2023.

[2] "L'espace de dialogue social pays (EDSP) est un lieu de dialogue, d'échange et d'information entre la Direction et les représentants des salariés des pays composant le périmètre du Comité de Groupe Européen Veolia, notamment sur les sujets transverses. Il n'a pas vocation à négocier des accords. Il veille au respect des accords ou engagements pris au niveau Groupe notamment quand ces accords ou engagements sont plus favorables que les dispositions nationales, légales ou conventionnelles, en vigueur."- Cf- article 1.2 de l'accord du Comité de Groupe Européen du 8 juin 2015.

DS MS DS MB DS DS JB DS ACS DS SO DS MP

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Le présent texte de résolutions communes ainsi finalisé a été, conformément à la décision prise en Comité de Groupe Européen du 17 janvier 2024, soumis à approbation des membres du bureau du Comité de Groupe Européen le 3 avril 2024 avant diffusion à l'ensemble des délégations pays du Comité de Groupe Européen en vue de la mise en oeuvre de ces résolutions communes à compter de juin 2024.

Pour une amélioration continue, 10 axes fondamentaux, qui s'inscrivent dans les 5 piliers Santé Sécurité de Veolia, ont été formulés. Ils ont vocation à s'appliquer à toutes les entités incluses dans le champ du Comité de Groupe Européen de Veolia.

Alignées à ces 10 axes fondamentaux sur la santé et la sécurité au travail, 10 priorités d'actions ont été définies en vue de renforcer la culture de la prévention et la performance en termes de santé, sécurité et de bien-être de l'ensemble des salariés et intervenants extérieurs travaillant notamment sur des sites de Veolia du périmètre du Comité de Groupe Européen. Ils sont en cohérence avec les contrats de performances santé sécurité établis début 2023 pour aider les BU et/ou entités du Groupe Veolia à assurer un déploiement des axes prioritaires et transformer leur culture sécurité.

Pour suivre les progrès de mise en œuvre de ces axes fondamentaux et priorités d'actions, des indicateurs clés (KPI) quantitatifs et qualitatifs de performance santé sécurité seront régulièrement suivis, discutés et partagés notamment au sein des Espaces de Dialogue Social Pays et du Comité de Groupe Européen, dans une approche d'amélioration continue concertée et partagée. Ils figurent en Annexe 2.

I- 10 axes partagés et fondamentaux sur la base des 5 piliers de Veolia pour l'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail

Cinq piliers structurent la démarche d'amélioration continue de la culture prévention santé et sécurité du Groupe. Ces piliers sont la clé de voûte de la démarche de prévention des risques du groupe :

- Impliquer l'ensemble de la ligne managériale
- Maîtriser les risques liés à la santé et à la sécurité
- Communiquer et dialoguer
- Former et impliquer tous les collaborateurs
- Suivre et contrôler la performance prévention santé et sécurité

Adossés aux cinq piliers, 10 axes fondamentaux ont été formalisés par le groupe de travail santé sécurité. Leur appropriation et leur respect doivent contribuer à l'amélioration continue des résultats en matière de santé et de sécurité au travail et de sécurité opérationnelle.

I-1 Renforcer la prévention des risques liés à la santé et la sécurité des collaborateurs dans toutes les opérations et processus de décision

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Ce principe s'applique notamment dans l'analyse des projets : acquisitions, investissements, exploitations, mesures organisationnelles importantes, contrat avec un client, ou processus achat ou de sous traitance.

Pour l'ensemble de ces projets, il convient d'identifier et d'évaluer les risques afin de pouvoir les maîtriser.

La prise en compte des risques est, de fait, un critère déterminant, et nécessite l'identification et la détermination des moyens et des investissements adéquats que ceux-ci relèvent du client ou de Veolia.

I-2 Développer une approche commune et participative sur l'analyse et la prévention des situations à risques au travail et de gestion de la santé

La prévention des accidents repose sur le constat qu'il existe un lien entre le nombre d'accidents, d'incidents et de dysfonctionnements et le nombre de situations dangereuses et de presqu'accidents. L'identification et le traitement rigoureux des HiPo (cf. Annexe 1- Définitions/Glossaire) doit permettre notamment de réduire drastiquement les accidents graves ou mortels en vue d'atteindre l'objectif du zéro accident.

L'identification des situations à risque qu'elles concernent la santé et/ou la sécurité et la mise en place de mesures préventives et correctives nécessitent la participation active et conjointe de la direction, des professionnels de la santé (externes et internes) et de la sécurité, des salariés et de leurs représentants afin de parvenir à une réduction/disparition durable des situations et des comportements à risque.

Cette approche commune s'exprime notamment dans les instances de dialogue social légales ou conventionnelles de chaque pays du Comité de Groupe Européen permettant une approche de ces thématiques intégrant celles relatives à la sécurité et à la santé des collaborateurs avec les parties prenantes concernées.

L'approche participative s'applique également lors d'évolutions significatives au sein des organisations pouvant avoir un impact sur la sécurité et/ou la santé des collaborateurs.

L'analyse conjointe des accidents, des incidents, des situations dangereuses et des HiPo menée par les différents acteurs concernés (dont les représentants du personnels dans les instances locales dédiées) doit permettre d'identifier et d'éliminer les causes profondes d'ordre technique, organisationnel, humain liées à l'environnement de travail.

Ces analyses permettent de déterminer les actions à mener et ainsi de les prioriser.

I-3 Promouvoir une atmosphère de travail marquée par la confiance réciproque et l'échange

L'engagement attendu de tous nécessite de favoriser un climat de travail empreint de confiance et d'échange, impliquant l'ensemble du personnel dans la prévention des risques et soutenant une véritable culture d'entreprise commune en matière de santé et de sécurité.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Ce climat de confiance s'appuyant sur une culture de bienveillance, de droit à l'erreur et de retour/feedback notamment à la suite d'une déclaration de presqu'accident permet notamment de dynamiser la remontée des presqu'accidents et des situations dangereuses, objet du précédent paragraphe.

La motivation de chacun est renforcée par le soutien des propositions en matière de prévention, par le partage et par la valorisation des réussites et des meilleures pratiques.

I-4 Hiérarchisation des mesures de prévention

La pyramide de hiérarchie de maîtrise des risques (cf. Annexe 1- Définitions/Glossaire) est composée de 6 paliers dédiés à la suppression voire à la réduction du danger et de l'exposition.

Plus ces niveaux de maîtrise du risque sont analysés en amont des processus de conception, plus ils sont efficaces et moins les coûts de sécurisation du poste ou de l'équipement de travail sont importants.

Dans la mesure où le danger ne peut pas être supprimé, la mise en place de mesures complémentaires permet de travailler en toute sécurité en toute circonstance sur les installations, les procédés ou les machines. Les mesures sont classées de la plus efficace à la moins efficace :

1. Élimination : Supprimer le danger est la mesure la plus efficace.
2. Substitution/Remplacement : Remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux.
3. Ingénierie / Conception : Procéder à la revue de conception d'un équipement, d'un procédé ou d'une machine permet de séparer l'homme du danger.
4. Isolation/EPC (Equipement de Protection Collective) : Minimiser l'exposition de l'opérateur en l'isolant du danger.
5. Contrôles administratifs: Déployer les contrôles administratifs limitent l'exposition des personnes aux dangers en modifiant notamment l'organisation du travail et/ou les pratiques de travail.
6. EPI (Equipement de Protection Individuelle) : Protéger l'opérateur de l'exposition au danger.

I-5 Définir et promouvoir des méthodes communes permettant de renforcer les mesures et approches de la prévention

Promouvoir les approches d'amélioration continue, les comparaisons internes et externes (benchmarking) ainsi que le retour d'expérience permettent d'identifier les meilleures pratiques et de les partager afin de progresser.

I-6 Mettre en oeuvre des mesures de prévention et de protection pour l'ensemble de nos prestataires de services qui tendent vers un niveau identique à celui de nos salariés

Veolia est fermement engagé dans l'amélioration de sa performance Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) et s'inscrit pleinement dans les objectifs définis dans le

DS MS DS MB DS DS JB DS ACS DS SA DS MP

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

cadre des futures réglementations européennes notamment la directive de développement durable des entreprises (CSRD) et les critères ESG.

Les intérimaires, les sous traitants et les autres intervenants sont des parties prenantes de la qualité de nos activités et de la sécurité de nos processus de travail et s'inscrivent dans le devoir de vigilance. Dans ce contexte, cela nécessite de définir et promouvoir avec eux des conditions de santé et de sécurité conformes à nos exigences et veiller au contrôle de leur respect. Pour limiter les risques, une attention particulière est accordée notamment au nombre de niveaux de sous-traitance et à la population intérimaire qui travaille au sein de nos équipes.

I-7 Consolider la mise en application et le respect sans compromis de la réglementation et des règles internes

Le respect des réglementations européennes, nationales et/ou régionales est obligatoire.

De même, les règles et standards du Groupe s'appliquent à toutes les entités, indépendamment de leur localisation, et ce, suivant des plans de déploiement définis par les entités locales, selon leur propre évaluation des risques.

Ces règles et standards du Groupe, traduits dans les différentes langues, prévoient un niveau minimal qui peut aller au-delà des exigences européennes, régionales ou nationales : celles-ci sont des non négociables. Elles permettent de garantir la sécurité de chacun, et plus largement des collègues et des tiers.

Toutes ces règles et instructions doivent faire l'objet d'une promotion active : être diffusées, connues, comprises et respectées de tous et par tous, avec des plans de déploiement locaux progressifs suite à leur publication ou modification.

Le Groupe s'emploie à définir et déployer un dispositif de respect de règles permettant de garantir l'intégrité physique et psychique de ses salariés.

Si l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, il n'en demeure pas moins que les salariés se doivent de respecter l'ensemble des règles et dispositifs relevant de leur champ d'activité.

I-8 Préparer et accompagner les équipes et entités à la gestion de crise et au plan de prévention

Chaque unité, quelle que soit sa taille, élabore, tout en informant les représentants du personnel, tout plan d'urgence interne permettant dans la mesure du possible la poursuite des activités dès lors que la santé et la sécurité des travailleurs et des parties prenantes ne sont pas menacées, et qui doit comprendre les éléments suivants :

- les procédures d'alerte et d'évacuation,
- les moyens nécessaires pour gérer et maîtriser les scénarios d'urgence prévisibles,

DS MS DS MB DS DS JB DS ACS DS SA DS MP

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

- l'organisation de la gestion de crise.

Les plans d'urgence internes doivent être régulièrement vérifiés et faire l'objet au minimum d'exercices périodiques. Le retour d'expérience résultant de cet exercice doit contribuer à l'amélioration continue de ces plans.

I-9 Faire des Espaces de Dialogue Social Pays (EDSP) un des leviers dans la diffusion de la culture santé sécurité et bien-être du Groupe

A chaque réunion des Espaces de Dialogue Social Pays, un point relatif à la sécurité, à la santé (physique ou mentale) au travail et plus largement à la gestion du bien-être doit être systématiquement porté à l'ordre du jour.

Les statistiques sur les accidents du travail, entre autres, font l'objet de rapports réguliers. Les bonnes pratiques nationales ou issues du Comité de Groupe Européen et d'autres indicateurs liés à la transformation culturelle (formation, remontées terrain,etc.) y sont également partagées.

La liste des indicateurs à discuter et à suivre au sein des Espaces de Dialogue Social Pays figure en Annexe 2.

Les Espaces de Dialogue Social Pays définissent les priorités et adaptations nécessaires à l'amélioration continue des performances et de la culture santé sécurité au sein de leur périmètre respectif.

I-10 Poursuivre les efforts de formation et sensibilisation en matière de sécurité, de santé et de bien-être au travail

La poursuite des efforts de formation et de sensibilisation permet de renforcer l'appropriation par tous de la culture, des standards de sécurité, des règles qui sauvent et de l'amélioration continue en termes de performance santé et sécurité au travail.

Ces formations ou sensibilisations devront pouvoir être réalisées en tenant compte notamment du temps nécessaire accordé à chacun pour leurs réalisations et en adaptant si nécessaire leurs modalités de déploiement (ex : e-learning ou présentiel, prise en compte des situations de handicap,etc.).

II- 10 priorités d'actions pour renforcer la performance en matière de sécurité, santé et bien-être au travail

En s'appuyant sur les 5 piliers qui structurent l'approche d'amélioration continue de Veolia en matière de santé, sécurité et bien-être au travail et les axes fondamentaux correspondants définis ci-dessus, le Comité de Groupe Européen et la direction de Veolia s'engagent dans la diffusion et le renforcement de l'appropriation de la culture et des démarches visant à l'amélioration continue de la sécurité, de la santé et du bien-être au

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

travail. Pour ce faire, 10 priorités d'actions ont été définies pour être mises en œuvre au sein des entités et/ou activités de Veolia sur le périmètre du Comité de Groupe Européen.

1) Faire du dialogue social notamment dans les Espaces de Dialogue Social Pays (EDSP) un relai et levier de progression de la culture et de la performance santé, sécurité et bien-être au travail.

2) Renforcer l'engagement de chacun et l'exemplarité managériale sur les sites à travers en particulier la dynamisation des visites managériales de sécurité.

3) Déployer, former chacun et faire appliquer les Règles qui Sauvent qui sont issues des standards Groupe non négociables.

4) Renforcer la prévention avec un focus sur l'identification et l'analyse des presqu'accidents en complément de celle des accidents, la mise en œuvre et capitalisation des bonnes pratiques avec une gestion prioritaire des situations à haut potentiel de risques (HiPo).

5) Renforcer les compétences santé sécurité des managers, des référents santé sécurité et des partenaires sociaux pays via le déploiement d'un plan pluriannuel.

6) Renforcer le partage sur les enjeux santé et les risques associés, avec un focus sur les Troubles Musculo Squelettiques (TMS).

7) Définir les plans d'actions adaptés par pays en matière de risques psychosociaux en fonction des contextes, et en parallèle déployer largement la démarche So Well (cf. Annexe 1- Définitions/Glossaire).

8) Promouvoir les conditions permettant de déployer la reconnaissance positive, le droit à l'erreur et la sanction juste dans le cadre d'une culture juste renforcée (cf. Annexe 1- Définitions/Glossaire), dans un esprit de bienveillance.

9) Déployer autant que faire se peut les aménagements provisoires de tâche post accident ou maladie, avec une attention particulière à la gestion des retours lors de la reprise d'activité dans l'entreprise.

10) Consolider la culture santé sécurité notamment par des audits de culture de la sécurité afin de progresser dans les différents stade de la courbe de Bradley (cf. Annexe 1- Définitions/Glossaire).

III- <u>Information et modalités de mise en oeuvre et de suivi</u>

Ces résolutions communes sur la base des 5 piliers qui structurent l'approche d'amélioration continue de Veolia en matière de sécurité, santé et bien-être au travail avec ses axes fondamentaux et priorités d'actions associées seront diffusés au sein des Espaces de Dialogue Social Pays.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Ces résolutions communes s'intègrent dans le cadre des prérogatives des instances légales de dialogue social des pays et ne peuvent en aucun cas s'y opposer ni y contrevenir mais seulement les compléter.

Lors de la première année suivant l'approbation du présent document, une réunion extraordinaire de l'Espaces de Dialogue Social Pays pourra être mise en place afin de disposer du temps nécessaire pour aborder ces résolutions communes.

Dans le cadre des Espaces de Dialogue Social Pays, il sera demandé aux DRH pays avec les membres de l'Espaces de Dialogue Social Pays de définir au moins 3 priorités d'actions parmi les 10 dont la priorité d'action commune au Comité de Groupe Européen qui sera validée en bureau du Comité de Groupe Européen.

Les priorités d'actions de l'année définies dans le cadre des Espaces de Dialogue Social Pays ont vocation à être diffusées et partagées par les directions pays au sein des unités opérationnelles pays afin de les mettre en œuvre dans le cadre de leurs prérogatives.

Ces priorités d'actions devront être re discutées chaque année au sein des Espaces de Dialogue Social Pays.

Les priorités d'action pays définies au sein de l'Espaces de Dialogue Social Pays et les bonnes pratiques correspondantes pourront également faire l'objet d'une présentation par le/la DRH pays et les membres de la délégation pays lors d'une plénière du Comité de Groupe Européen.

Une commission de suivi Santé et Sécurité au niveau du Comité de Groupe Européen est constituée. Elle est composée de représentants de la DRH Groupe notamment de la Direction Prévention Santé Sécurité et de la Direction Développement social et de 7 (sept) membres choisis en priorité parmi les membres du groupe de travail santé et sécurité du Comité de Groupe Européen et/ou membres du Bureau en veillant dans la mesure du possible au maintien des équilibres entre zones et pays ainsi que des activités du Groupe sur le périmètre du Comité de Groupe Européen.

Les désignations des membres de la commission de suivi sont validées par les membres du Bureau. Les membres de la commission de suivi sont mandatés pour la durée de la mandature du Comité de Groupe Européen qui est de 4 (quatre) ans. En cas de départ d'un membre de la commission de suivi en cours de mandature, la désignation du membre remplaçant sera validée par les membres du Bureau.

La commission se réunit 1 fois par an sur une journée dont ½ journée en présence des membres de la direction.

Les missions et le rôle de la commission de suivi santé sécurité du Comité de Groupe Européen sont les suivants :

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

- Elle veille à la mise en œuvre des résolutions communes définies dans le présent document, au respect des axes fondamentaux qu'il énonce, au suivi des priorités d'actions définies et à la promotion des bonnes pratiques.

- Elle est force de proposition sur toute action à mener notamment pour améliorer la diffusion et la mise en œuvre des bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité au travail identifiées au sein des Espaces de Dialogue Social Pays.

- Elle réalise chaque année une synthèse sur la base notamment des indicateurs de suivi liés à la politique de santé et de sécurité, des remontées d'information issues des Espaces de Dialogue Social Pays et du suivi de priorités d'actions pays définies dans ce cadre. A ce titre, un référent/rapporteur santé sécurité est désigné pour chaque Espace de Dialogue Social Pays parmi ses membres.

- La synthèse annuelle de la commission de suivi santé sécurité fera l'objet d'une présentation au Bureau du Comité de Groupe Européen puis en séance plénière du Comité de Groupe Européen.

Les deux premières années suivant l'approbation du présent document seront consacrées à l'appropriation et la diffusion des ces résolutions communes au sein des Espaces de Dialogue Social Pays, à la formation des référents pays désignés dans ce cadre, et à la bonne articulation et communication entre les Espaces de Dialogue Social Pays et la commission de suivi Santé et Sécurité du Comité de Groupe Européen.

La première réunion de la commission de suivi Santé et Sécurité du Comité de Groupe Européen se tiendra la journée précédant la réunion du bureau du Comité de Groupe Européen de fin du premier semestre 2025.

Le rôle, les missions et les conditions d'organisation de la commission de suivi seront revues tous les deux ans avec les membres du Bureau du Comité de Groupe Européen.

……..

Le présent texte de résolutions communes a été approuvé par les membres du bureau du Comité de Groupe Europe le 3 avril 2024 en vue de sa mise en œuvre à compter de juin 2024.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Signatures des membres du Bureau du Comité de Groupe Européen

Michaela SOFER-AYADI	DocuSigned by: Michaela Sofer-Ayadi D75AC605164F458...
Maria BRINCKEN	DocuSigned by: Maria Brincken CD7D5631F03F401...
Jimmy TOWERS	DocuSigned by: F634B6E7630A44C...
Jaroslav BATKO	DocuSigned by: Jaroslav Batko 3597DD291B684DB...
Antonio CORTES SITJAS	DocuSigned by: Antonio Cortes Sitjas FF9011A4F5FF4D0...
Marco POLL	DocuSigned by: Marco Poll 1A1494DE903948B...
Salah OUEHHABI	DocuSigned by: Salah Ouehhabi DCD61D2D9C65478...

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Annexe 1 - Définitions / Glossaire

Les définitions ci-dessous sont issues de la réglementation européenne et internationale et/ou de la documentation interne en matière de prévention santé sécurité au sein du Groupe.

Arbre des causes : représentation graphique de l'enchaînement logique des faits qui ont provoqué un accident.

L'analyse d'accident par la méthode de l'arbre des causes s'appuie sur les principes suivants :

- le développement d'une compréhension objective du processus de l'accident et non la recherche de responsabilités,
- la mise en évidence des faits et non pas des interprétations et des jugements de valeur,
- la prise en compte de faits le plus en amont possible dans la genèse de l'accident,
- le respect de la succession des étapes, notamment celle de «recueil des données et construction de l'arbre des causes» et celle de « propositions d'actions»,
- l'utilisation d'un cadre d'observation évoquant de façon simplifiée la situation de travail.

L'arbre des causes, prenant en compte les aspects Humains, Organisationnels et Techniques, permet d'identifier :

- les **causes immédiates** : causes ou facteurs les plus visibles d'un incident et d'un accident, qui ont concouru directement à sa survenance.
- les **causes racines** : causes plus profondes à l'origine d'un incident ou d'un accident. Elles sont reliées le plus souvent aux composantes « management et main-d'œuvre » et elles expliquent la présence des causes immédiates.

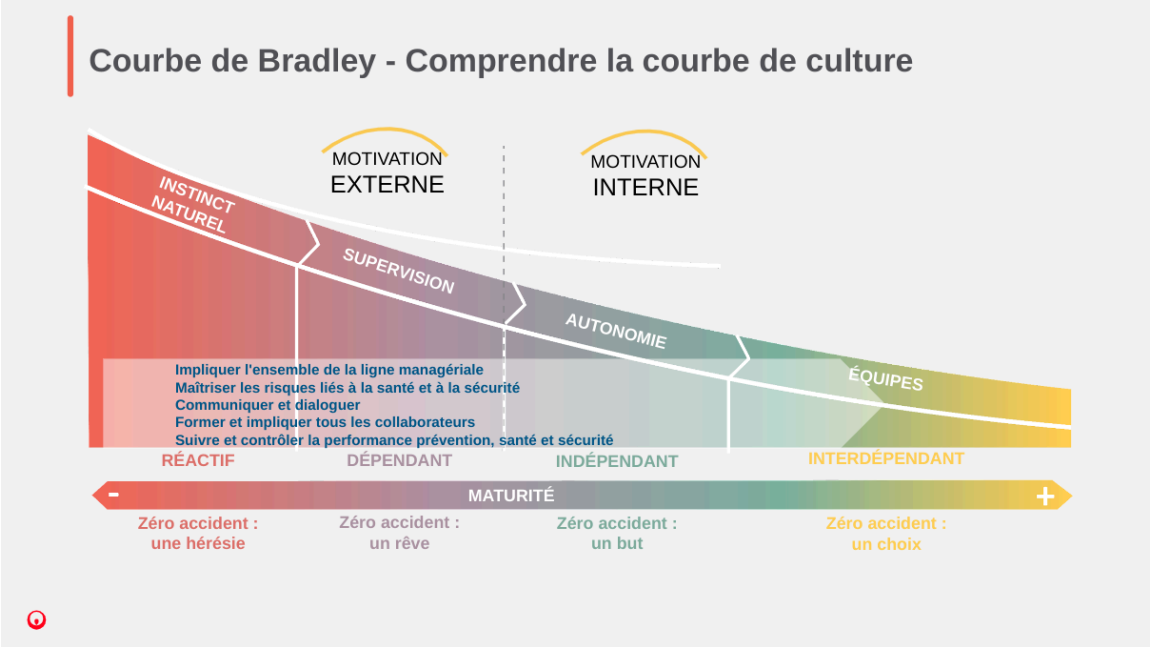
Bien-être au travail

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) donne une définition du bien-être au travail comportant l'ensemble des aspects de la vie professionnelle, allant de la qualité et de la sécurité de l'environnement physique au sentiment que les travailleurs éprouvent à l'égard de leur travail, leur environnement de travail, le climat de travail et l'organisation du travail.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Courbe de Bradley

La courbe de Bradley présente la culture organisationnelle en mettant l'accent sur les comportements individuels et leurs quatre catégories : réactif, dépendant, indépendant et interdépendant. Elle permet d'instaurer une véritable culture de la santé et de la sécurité, en agissant directement sur la mentalité et le comportement de l'ensemble des acteurs de la société.



Culture de sécurité (définition de l'Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI))

Ensemble de manières de faire et de manières de penser largement partagées par les acteurs d'une organisation à propos de la maîtrise des risques les plus importants liés à ses activités.

Culture Juste (définition de l'Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI) et de la formation OHS Leadership de Veolia)

Culture dans laquelle les personnes (notamment les agents de première ligne, les managers,etc.) ne sont pas pénalisées pour leurs actions, omissions ou décisions lorsqu'elles sont proportionnées à leur expérience et à leur formation, mais dans laquelle les négligences graves, les manquements délibérés et les dégradations ne sont pas tolérés.

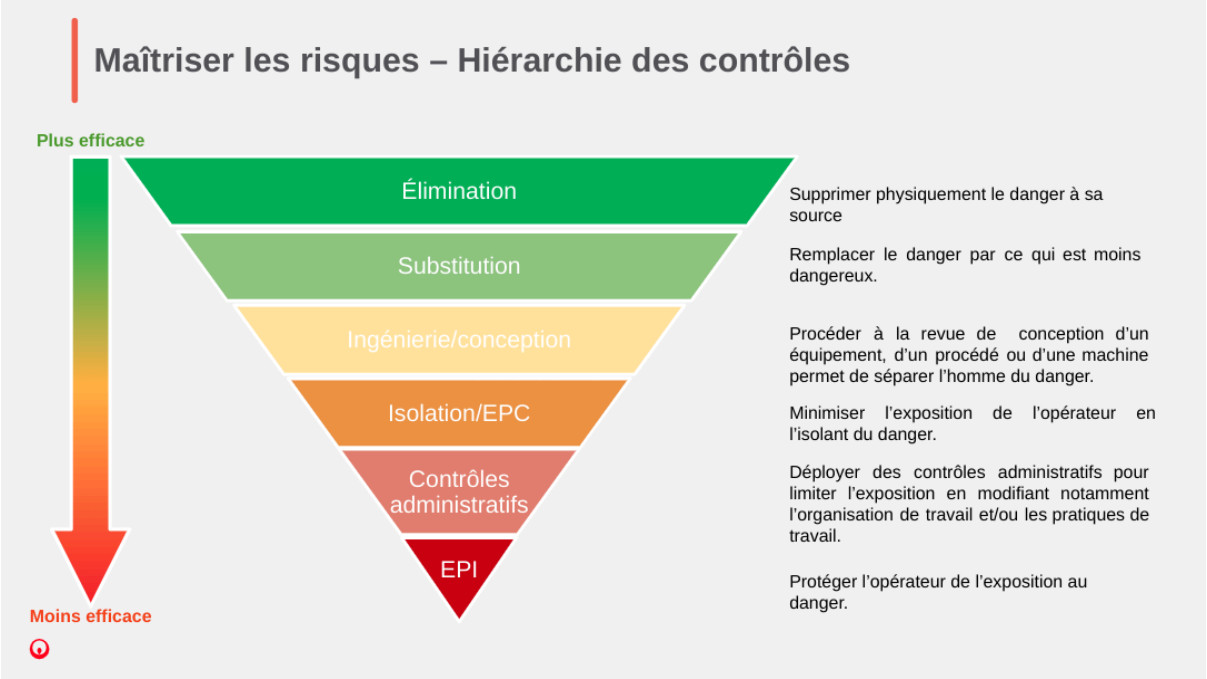
C'est créer un **climat de confiance** nécessaire à la bonne circulation des informations grâce à:

- une approche positive de valorisation des bonnes pratiques individuelles ou collectives,

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

- la remontée spontanée des événements (situation dangereuse et presqu'accident) pour l'amélioration de la prévention des risques,
- une réaction aux violations adaptée et équitable (fautes non tolérées et réactions managériales proportionnelles au degré de responsabilité).

Démarche de prévention : Pyramide de hiérarchie de maîtrise des risques



Erreur : acte **involontaire** réalisé par un individu lié à un comportement inapproprié.

Plus spécifiquement pour le domaine de la santé sécurité, l'Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI) définit l'erreur comme étant une situation ou une séquence planifiée d'actions qui ne parvient pas à ses buts. C'est un écart par rapport à une référence interne ou externe (objectif, modèle, norme, règle,etc.), alors que la personne n'avait pas l'intention de s'écarter de cette référence. Une erreur n'est jamais volontaire.

Faute ou violation d'une règle ou d'un standard : acte **volontaire** réalisé par un individu lié à un comportement inapproprié.

Selon la définition de l'Institut de Culture Sécurité Industrielle (ICSI), il s'agit d'une transgression volontaire/intentionnelle d'une règle avec ou pas l'intention de nuire par rapport à une référence externe.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

HiPo (High Potential of severity)

Un incident de gravité mineure qui, sous des circonstances différentes, peut atteindre un niveau de gravité sérieux. Sont exclus les accidents de circulation. Un HiPo n'est pas un accident.

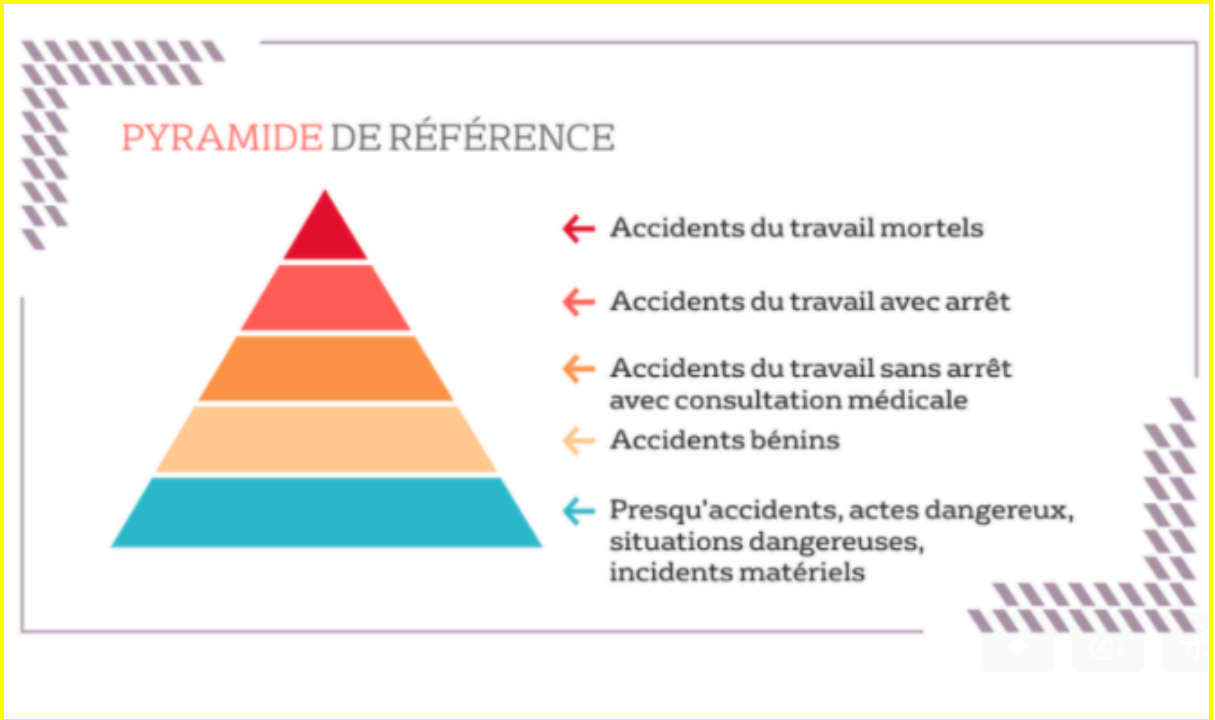
Maladie Professionnelle (reconnue)

Selon le Protocole de 2002 relatif à la convention (nº 155) de l'Organisation International du Travail (OIT) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, «maladie professionnelle» désigne toute maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque résultant d'une activité professionnelle. Une maladie professionnelle déclarée par un salarié est reconnue par l'organisme compétent quand le salarié à été exposé au risque et à apporter les éléments de preuve.

Presqu'accident

Un événement imprévu qui n'a pas donné lieu à une blessure, une maladie ou un incident matériel, mais avait le potentiel de le faire.

Pyramide de BIRD : représentation symbolique de la répartition statistique des situations à risque et des accidents.



La représentation en pyramide établit une relation entre les différents niveaux de gravité des accidents : plus le niveau d'incidents ou de presque accidents est élevé, plus le risque ou la probabilité d'accident grave est élevé. Sur la base de cette représentation la logique admise est de traiter en priorité les événements les moins graves, dans l'espoir de supprimer

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

totalement les plus graves, voire de traiter les «comportements à risque» pour éviter les accidents mortels.

Programme/Démarche So'Well

Le bien-être améliore la qualité de vie au travail, renforce la cohésion et contribue à la performance de l'entreprise. C'est un aspect fondamental de la transformation de la culture et de l'organisation du travail, qui doit être pris en compte dans le travail.

Le programme de bien-être du Groupe Veolia, dénommé "So'Well" a été lancé dans plusieurs unités pilotes entre 2021 et 2022, et à partir de 2023, a été généralisé dans l'ensemble du Groupe, à travers la nomination d'un réseau de référents So'Well par BU. Il capitalise notamment sur la démarche So'Sport de l'entreprise.

So'Well est un programme permettant de promouvoir, partager et mettre en œuvre des actions visant à améliorer l'équilibre, le bien-être et à renforcer la cohésion au bénéfice de tous. Il s'articule autour de trois dimensions : Physique, Mentale et Sociale. L'objectif est d'intégrer la notion de bien-être dans la vie quotidienne de tous les collaborateurs de Veolia et ce, de façon durable.

Pour mettre en œuvre le programme So'Well, un "agenda" So'Well est établi par le référent local dans chaque BU avec sa direction, il comprend notamment une journée commune groupe durant la semaine du internationale du bien-être fin juin, ainsi que d'autres événements ou actions de fond organisés localement. L'animation et la formation, par le groupe, de référents So'Well permettent de renforcer la dynamique avec un partage de bonnes pratiques.

Risques Psychosociaux

Selon l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail (EU-OSHA), les risques psychosociaux sont liés à la manière dont le travail est conçu, organisé et géré, ainsi qu'au contexte social du travail. Les risques psychosociaux affectent le bien-être psychologique et physique des travailleurs, y compris leur capacité à participer à un environnement de travail parmi d'autres personnes. Ils entraînent non seulement des conséquences psychologiques telles que l'épuisement professionnel, les troubles anxieux et la dépression, mais ils peuvent également provoquer des lésions ou des maladies physiques telles que les maladies cardiovasculaires ou les lésions musculo-squelettiques.

Situation dangereuse

Un environnement de travail dans lequel une personne est exposée à un ou plusieurs dangers pouvant entraîner des blessures, la maladie, la mort ou un incident matériel.

Situation de crise

Un événement ou une situation, difficilement prévisible ou totalement imprévu, déclenchant des réactions en chaîne, et dont les conséquences vont affecter le fonctionnement structurel

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

ou/et conjoncturel normal de l'entreprise en détériorant de manière significative la perception de ses principales parties prenantes et la confiance qui lui est accordée.

Visite Managériale de Sécurité (cf. Formation OHS Leadership de Veolia)

Acte de management essentiel visant à renforcer la présence et le dialogue partagé entre les managers et les équipes afin de promouvoir l'implication en matière de prévention des risques. Il est basé sur l'observation et un dialogue constructif fondé sur la confiance entre le manager et une personne en situation de travail.

Pour le manager, il convient de :

- centrer la discussion sur l'activité observée,
- encourager ou renforcer les comportements sécuritaires,
- agir immédiatement sur les comportements non sécuritaires,
- obtenir un engagement mutuel d'actions.

D'aucune manière, la **Visite Managériale de Sécurité** ne doit être assimilée ni à une inspection ni à un audit.

DocuSign Envelope ID: 09F3CC1B-23D6-4A91-A956-5646F416562E

Annexe 2 - Indicateurs de suivi de la performance prévention, santé et sécurité

Ci-après les indicateurs du Groupe, qu'ils soient de performance ou de transformation, qui permettent de suivre les résultats santé sécurité ainsi que les efforts de transformation de la culture. Ils sont définis dans le cadre du glossaire de Global Report.

Les indicateurs de 1 à 13 peuvent être suivis semestriellement et les indicateurs de 14 à 20 font l'objet d'une présentation annuelle.

Au-delà d'un suivi dans le reporting du Groupe et d'une présentation régulière lors des réunions plénières ordinaires du Comité de Groupe Européen et au sein des Espaces de Dialogue Social Pays, il est souhaité qu'ils soient régulièrement présentés et faire l'objet d'un échange dans les instances de dialogue social locales des pays.

1- Accidents du travail avec arrêt des employés (hors trajet) (1)
2- Jours calendaires de travail perdus pour accidents du travail (hors trajet) (CDI et CDD)
3- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt
4- Taux de gravité des accidents de travail
5- Accidents du travail avec arrêt des intérimaires (hors trajet)
6- Nombre de décès de salariés liés aux process & circulation
7- Nombre de décès d'intérimaires et de sous traitants liés aux process & circulation
8- Nombre de décès de tiers liés à la circulation
9- Taux d'accidents du travail analysés (sur la base de l'arbre des causes)
10- Presque accidents, actes dangereux, situations dangereuses liés au travail et incidents matériels (hors trajet) reportés
11- Pyramide de BIRD
12 - Ratio entre le nombre de presque accidents, actes dangereux, situations dangereuses liés au travail et incidents matériels et le nombre des accidents avec arrêt
13- Nombre de HiPo

14- Nombre de Visites Managériales réalisées
15- Nombre de salariés formés à la sécurité
16- Part des salariés formés à la sécurité
17- Nombre d'instances dédiées ou intégrant l'étude des problèmes de santé et de sécurité(2)
18- Voice of Ressourcer : Retour sur la question "La santé et la sécurité sont-elles importantes dans mon entité?" (%)
19- Voice of Ressourcer : Retour sur la question "Aujourd'hui, si je devais évaluer mon bien-être au travail sur une échelle de 1 à 10, je donnerais une note de…" (%)
20- Voice of Ressourcer : Index Bien-être

(1) *accidents du travail, hors trajets, ayant entraîné un arrêt d'au moins une journée*
(2) *définition du reporting social Groupe. Pour la France, les instances dédiées comptabilisées pour cet indicateur sont les CSE (intégrant leur CSSCT)*