



Zasoby ludzkie i efektywność społeczna 2025

ZAANGAŻOWANIE NA RZECZ SPOŁECZNOŚCI, WSPIERANIE REGIONÓW





PAGES 2 3	Wstęp
STRONY 4 5	SŁOWEM WSTĘPU Estelle Brachlianoff, Dyrektor Generalna Veolii
STRONA 6	3 PYTANIA DO Isabelle Quainon, Starsza Wiceprezes ds. Zasobów Ludzkich w firmie Veolia
STRONA 7	WIELOASPEKTOWA EFEKTYWNOŚĆ 15 priorytetowych celów ujętych w programie GreenUp
STRONY 8 21	ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO W SŁUŻBIE SPOŁECZNOŚCIOM <ul style="list-style-type: none">• Silne zaangażowanie w zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan w pracy• Zwiększanie efektywności poprzez równe szanse• Wykorzystanie szkoleń do przeprowadzenia transformacji• Dbanie o naszych pracowników• Zaangażowanie pracowników napędzające wspólną wartość• Ład korporacyjny i organizacja
STRONY 22 33	TWORZENIE WARTOŚCI DLA REGIONÓW I MIESZKAŃCÓW <ul style="list-style-type: none">• Wspieranie lokalnego rozwoju gospodarczego• Zapewnienie dostępności i odporności usług podstawowych• Wywieranie trwałego wpływu na społeczności
STRONY 34 48	BUDOWANIE ZRÓWNOWAŻONYCH EKOSYSTEMÓW <ul style="list-style-type: none">• Podejmowanie działań na rzecz transformacji naszych procesów zakupowych• Rozwijanie długofalowego dialogu z interesariuszami• Dialog społeczny: Veolia wykorzystuje innowacje społeczne do transformacji regionów• Ochrona praw człowieka jako warunek sprawiedliwej transformacji ekologicznej• Wspólne działanie na rzecz trwałego oddziaływania

WPROWADZENIE

Niniejszy raport dotyczący zasobów ludzkich i efektywności społecznej Veolii odzwierciedla potrzebę zapewnienia, aby transformacja ekologiczna była również siłą napędową postępu społecznego. W świecie nękanym poważnymi kryzysami uważamy, że trwałe rozwiązania środowiskowe mogą zostać osiągnięte wyłącznie wtedy, gdy przynioszą pozytywny wpływ społeczny i mają rzeczywiście inkluzywny charakter. Troska o ludzi stanowi fundament naszej wieloaspektowej efektywności, naszej misji oraz wszystkich naszych działań.

Niniejszy raport skierowany do interesariuszy przedstawia konkretne działania podjęte przez Veolię w celu wspierania pracowników oraz pełnienia roli odpowiedzialnego partnera dla regionów i zamieszkujących je społeczności. Stanowi on część kompleksowego zestawu publikacji dokumentujących naszą wieloaspektową efektywność, uzupełniając szczegółowe analizy zawarte w Uniwersalnym Dokumencie Rejestracyjnym oraz Raporcie Zintegrowanym, a także raportach specjalistycznych dotyczących naszej efektywności środowiskowej, w tym Raporcie Klimatycznym i Raporcie Bioróżnorodności.

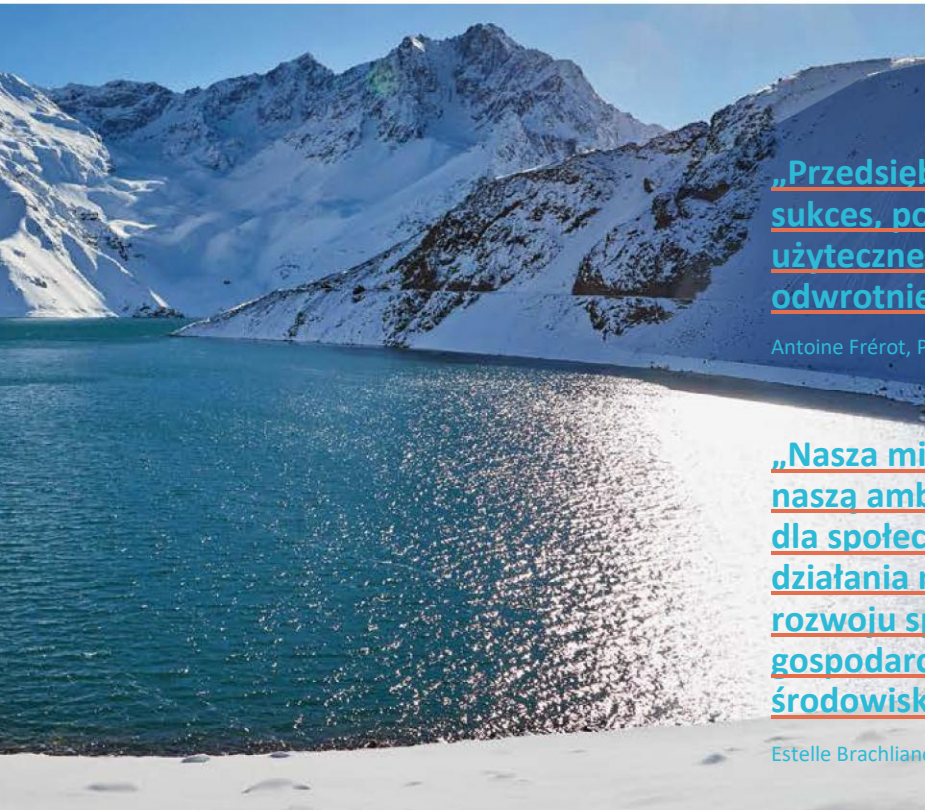
POZNAJ WSZYSTKIE NASZE PUBLIKACJE NA VEOLIA.COM



TRANSFORMACJA EKOLOGICZNA, TO NASZA MISJA

Transformacja ekologiczna oznacza podejmowanie działań na rzecz pogodzenia rozwoju społeczno-gospodarczego z ochroną środowiska.

Opracowujemy i wdrażamy lokalnie rozwiązania służące usuwaniu zanieczyszczeń z kluczowych zasobów oraz ich ochronie przed wyczerpaniem, rozwiązania mające na celu dekarbonizację naszego sposobu życia i produkcji oraz dostosowujące je do skutków zmiany klimatu. Dążymy do poprawy zdrowia i jakości życia społeczności na całym świecie, z poszanowaniem lokalnych uwarunkowań kulturowych. W Veolii traktujemy wyzwania gospodarcze, społeczne i środowiskowe jako nierozdzielalną całość, działając z korzyścią dla jak najszerszej grupy odbiorców.



„Przedsiębiorstwo odnosi sukces, ponieważ jest użyteczne, a nie odwrotnie.”

Antoine Frérot, Przewodniczący Veolii

„Nasza misja odzwierciedla naszą ambicję: być użytecznym dla społeczeństwa poprzez działania na rzecz pogodzenia rozwoju społeczno-gospodarczego z ochroną środowiska.”

Estelle Brachlianoff, Dyrektor Generalna Veolii



„Efektywność społeczna i zarządzanie zasobami ludzkimi nie są dodatkiem, stanowią fundament naszej odporności oraz zdolności do tworzenia trwałej wartości. Ponieważ bezpieczeństwo ekologiczne jest wspólnym mianownikiem wszystkich współczesnych kryzysów.”

Słowem wstępu

ESTELLE BRACHLIANOFF

Dyrektor Generalna Veolii

Istnieje jedno przekonanie, którego ludzkość niemal nigdy nie kwestionowała: że zasoby niezbędne do życia będą zawsze dostępne. Woda, energia, strategiczne surowce. Na tym założeniu zbudowaliśmy nasze cywilizacje, gospodarki i codzienne życie. Jednak nie jest ono już aktualne.

Na całym świecie zasoby te stały się elementem rywalizacji o władzę. Występują niedobory wody. Metale krytyczne są deficytowe. Energia stała się narzędziem nacisku geopolitycznego. To, co kiedyś postrzegaliśmy jako naturalne przepływy, w rzeczywistości jest zasobem kruchym. Zasobem, który zaczyna się wyczerpywać. W tym kontekście nasza odpowiedzialność wykracza poza samo

zarządzanie aspektami technicznymi. Odpowiadamy również za ochronę ludzi, ich zdrowia, bezpieczeństwa oraz zdolności do planowania przyszłości z poczuciem stabilności.

W Veolii jesteśmy przekonani, że transformacja ekologiczna nie jest celem samym w sobie. Jest środkiem. Środkiem do zapewnienia bezpieczeństwa ekologicznego: zdolności społeczeństwa do dalszego funkcjonowania w obliczu narastających napięć. Dekarbonizacja, usuwanie zanieczyszczeń, regeneracja zasobów: działania te mają sens tylko wtedy, gdy tworzą warunki, w których ludzie na całym świecie mogą prowadzić stabilne, zdrowe i odporne życie. Gdy rzeczywistość chronią ludzi.

To jest sedno naszej misji: godzenie postępu człowieka z zachowaniem życia na Ziemi. Nie jedno kosztem drugiego, lecz jedno wraz z drugim. To pogodzenie nie jest jedynie aspiracją. To model efektywności, w którym nasz sukces wynika z naszej użyteczności.

W Veolii wybraliśmy radykalną ścieżkę, przypisując taką samą wagę kwestiom społecznym i zasobom ludzkim, jak wynikom finansowym i środowiskowym. Nazywamy to wieloaspektową efektywnością. To nie jest dodatek. To nasz model biznesowy. Tworzymy wartość finansową poprzez nasze zaangażowanie społeczne i środowiskowe. Ponieważ odpowiadamy na kluczowe potrzeby, które dotyczą każdego aspektu życia społecznego: zdrowia, siły nabywczej, zatrudnienia, przemysłu. Nasz sukces jest owocem naszego oddziaływania.

Model ten opiera się na dwóch nierozdzielnych filarach: naszych pracownikach oraz miejscach, w których żyją ludzie. Nic trwałego nie może powstać bez kobiet i mężczyzn, którzy codziennie realizują tę misję. Dlatego zdecydowaliśmy się bezpośrednio włączyć naszych 214 000 pracowników w nasz wspólny sukces, w szczególności poprzez program akcjonariatu pracowniczego Sequoia, który posiada obecnie ponad 9% kapitału akcyjnego Veolii. W ramach programu Veolia Cares zapewniamy każdemu pracownikowi na świecie podstawowy pakiet świadczeń socjalnych – opiekę zdrowotną, ubezpieczenie na życie, urlopy rodzicielskie, wsparcie dla opiekunów – nawet tam, gdzie prawo nie gwarantuje takiej ochrony. Nasze zaangażowanie w zdrowie i

bezpieczeństwo pracy pozostaje jednym z naszych najwyższych priorytetów.

Równie istotne jest nasze głębokie zakorzenienie regionalne.

Nasza działalność w obszarach wody, odpadów i energii ma z natury charakter lokalny: wspiera miejsca pracy, których nie można przenieść, oraz gwarantuje dostęp do podstawowych usług dla milionów ludzi. W ramach naszej strategii GreenUp wspieramy transformację miast, gmin i regionów, aby stały się bardziej odporne i atrakcyjne, poprawiając jakość życia ich mieszkańców.

W niestabilnym świecie to podwójne zobowiązanie – wobec naszych pracowników oraz miejsc, w których żyją ludzie – stanowi naszą największą siłę. Efektywność społeczna i w obszarze zasobów ludzkich nie jest dodatkiem, lecz fundamentem naszej odporności i zdolności do tworzenia trwałej wartości. Ponieważ bezpieczeństwo ekologiczne stanowi oś łączącą wszystkie współczesne kryzysy.

Geopolityka, gospodarka, przemysł, zdrowie, zatrudnienie: wszystko zależy od zdolności społeczeństwa do zapewnienia niezawodnego dostępu do kluczowych zasobów. Bezpieczeństwo ekologiczne w XXI wieku jest równie strategiczne, kluczowe i nienegocjowalne jak bezpieczeństwo narodowe. Ochrona tych zasobów gwarantuje ciągłość społeczną, odporność gospodarczą oraz dobrostan ludzi. Troska o kwestie społeczne i zasoby ludzkie nie jest opcjonalna – stanowi filar naszej zbiorowej odporności.

Ponieważ nie ma już czasu do stracenia. Podejmowanie działań nie jest moralnym gestem, lecz decyzją strategiczną. Chodzi o zapewnienie bezpieczeństwa ekologicznego. Dla wszystkich. Wszędzie.

„W Veolii wybraliśmy radykalną ścieżkę, przypisując taką samą wagę kwestiom społecznym i zasobom ludzkim, jak wynikom finansowym i środowiskowym.”



„Każdy Resourcer jest zachęcany do postrzegania swojej roli w szerszym kontekście, ze szczególnym uwzględnieniem pozytywnych oddziaływań jego działań.”

3 pytania

DO ISABELLE QUAINON

Starsza Wiceprezes ds. Zasobów Ludzkich w firmie Veolia

1 W jaki sposób koncepcja wieloaspektowej efektywności zmienia sposób, w jaki Veolia wspiera swoich pracowników w ich roli partnerów wobec naszych interesariuszy?

Isabelle Quainon Wieloaspektowa efektywność stanowi centralny element strategii Veolii. Zapoczątkowała ona daleko idące zmiany w sposobie, w jaki wspieramy naszych pracowników, naszych Resourcerów. Ta całościowa wizja efektywności uwzględnia aspekty finansowe, społeczne, środowiskowe, handlowe oraz związane z zasobami ludzkimi. Skłoniła nas do fundamentalnego przemyślenia sposobu, w jaki wspieramy nasze zespoły w działaniach na rzecz klientów, mieszkańców i społeczności lokalnych. Każdy Resourcer jest zachęcany do postrzegania swojej roli w szerszym kontekście, ze szczególnym uwzględnieniem pozytywnych oddziaływań jego działań w całym ekosystemie, w którym funkcjonuje. Wsparcie to realizowane jest poprzez ciągłe szkolenia, ścieżki mobilności zawodowej oraz programy podnoszenia kwalifikacji, które uwzględniają zagadnienia zrównoważonego rozwoju i

społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Jest to również sposób na zapewnienie, że pracownicy postrzegają swoją pracę jako mającą sens, odczuwają dumę z udziału w misji transformacji ekologicznej Veolii, co potwierdzają wyniki naszych badań dotyczących zaangażowania.

2 Jakie działania są podejmowane, aby wzmocnić wymianę wiedzy i kompetencji w całej Grupie, przyspieszając oddziaływanie we wszystkich regionach świata, w których działa Veolia?

I. Q. Oprócz inwestycji w szkolenia pracowników koncentrujemy się na kilku mechanizmach strukturalnych, które sprzyjają upowszechnianiu wiedzy i kompetencji w ramach Grupy. Utworzyliśmy wewnętrzne platformy współpracy, społeczności praktyków, mechanizmy wymiany peer-to-peer oraz sieci eksperckie, które umożliwiają naszym pracownikom komunikację, dzielenie się doświadczeniami i wspólne tworzenie innowacji. Regularnie organizowane są seminaria, warsztaty i webinary, aby przekazywać najnowsze

dobrze praktyki i przyspieszać podnoszenie kwalifikacji wszystkich pracowników. Wspieramy również współtworzenie rozwiązań z naszymi lokalnymi interesariuszami, aby dostosować nasze działania do specyfiki poszczególnych obszarów, maksymalizując nasz pozytywny wpływ.

3 Sztuczna inteligencja może przyczynić się do transformacji naszej działalności. Jakie działania są podejmowane, aby ułatwić tę transformację i zapewnić, że przyniesie ona korzyści wszystkim kobietom i mężczyznom pracującym we wszystkich obszarach Veolii?

I. Q. Sztuczna inteligencja musi odpowiadać na fundamentalne pytanie: w jaki sposób można wykorzystać tę technologię do wzmocnienia kompetencji, doskonalenia procesów oraz wspierania naszej misji środowiskowej? Sztuczna inteligencja jest już szeroko wykorzystywana we wszystkich naszych obszarach działalności, między innymi do optymalizacji sieci wodociągowych, predykcyjnego utrzymania ruchu w naszych zakładach i instalacjach oraz zautomatyzowanego sortowania i odzysku odpadów. Aby wzmocnić wdrażanie na szeroką skalę oraz wspierać wszystkich pracowników w trakcie tej transformacji, Veolia uruchomiła program szkoleniowy pomagający oswoić się ze sztuczną inteligencją. Odnosił on natychmiastowy sukces – ponad 35 000 aktywnych użytkowników, zidentyfikowano 800 zastosowań, przeszkolono 1 500 liderów wdrożeń oraz od 2024 roku 15 000 Resourcerów zdobyło podstawową wiedzę podczas serii warsztatów zbiorowych. Jednym z celów programu GreenUp jest zapewnienie, aby do 2027 roku wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni. Aby osiągnąć ten cel, wdrażamy kompleksowy zestaw narzędzi dostosowanych do potrzeb wszystkich pracowników Veolii. Moduł e-learningowy poświęcony podstawom sztucznej inteligencji, jej wyzwaniom i roli sztucznej inteligencji w transformacji został już ukończony przez blisko 20 000 osób. Organizowane są szkolenia i kampanie informacyjne wspierające pracowników w ich codziennej pracy, tak aby sztuczna inteligencja rzeczywiście otwierała drogę do pracy wspomaganą technologicznie. Veolia zapewnia również wsparcie i pomoc wszystkim swoim interesariuszom oraz przedstawicielom pracowników. W

WIELOASPEKTOWA EFEKTYWNOŚĆ: 15 PRIORYTETOWYCH CELÓW UJĘTYCH W PROGRAMIE GREENUP

	Zobowiązania	Cele	Wskaźniki – definicja	Poziom bazy 2023	Wyniki 2025	Cele 2027	Sponsorzy z Komitetu Wykonawczego ⁽³⁾
Efektywność komercyjna	Gwarantowanie długoterminowych wyników poprzez innowacyjne usługi	Zadowolenie klientów i konsumentów	Poziom satysfakcji klientów mierzony rozszerzoną metodologią Net Promoter Score (wynik i pokrycie przychodów)	Nie dotyczy	Wynik NP = 57 obejmujący 84% przychodów	Wynik ≥30 obejmujący 80% przychodów	Nadège Petit
		Dekarbonizacja klientów – Zakres 4 ⁽¹⁾	Zredukowane emisje gazów cieplarnianych	13.45 Mt	+23,6% vs 2023	+30% vs 2023	Christophe Maquet
		Czynniki wzrostu i innowacji	Wzrost przychodów w priorytetowych segmentach działalności (energia, technologie wodne, odpady niebezpieczne)	12 032 mld euro	+8,6%	CAGR ≥5% przy stałych kursach walut i cenach energii, z wyłączeniem planowanych dezinvestycji na	Anne Le Guennec (Technologie wodne) Jean-François Nogrette (Odpady niebezpieczne) Gavin Graveson (Energia)
Efektywność środowiskowa	Ograniczanie zanieczyszczeń i przyspieszenie transformacji ekologicznej	Dekarbonizacja – redukcja zakresów 1 i 2	Redukcja emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1 i 2 ⁽²⁾	24,4 Mt CO ₂ eq. (poziom bazowy 2021)	-18,6% vs 2021	-18% vs 2021	Emmanuelle Menning
		Dekarbonizacja – transformacja naszych instalacji	Nakłady inwestycyjne na dekarbonizację (Capex), w tym wycofywanie węgla i wychwytywanie metanu (skumulowane 2024–)	Nie dotyczy	141 mln euro	600 mln euro	Philippe Guitard
		Oszczędność zasobów wody słodkiej i regeneracja zasobów	Oszczędzona woda słodka (ponowne wykorzystanie, odsalanie, ograniczanie strat)	1,4 mld m ³	1,574 mld m ³	≥1,5 mld m ³	Gustavo Migues
		Usuwanie zanieczyszczeń – bioróżnorodność	Ochrona bioróżnorodności na obszarach wrażliwych	59% wskaźnik realizacji planów działania (nowy)	80% wskaźnik realizacji planów działania	≥85% wskaźnik realizacji planów działania	Sébastien Daziano
Efektywność w obszarze zasobów ludzkich	Nadawanie sensu i wspieranie rozwoju oraz zaangażowania pracowników	Zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan	Wskaźnik częstości wypadków powodujących absencję	4,95	4,11	≤4,1	Estelle Brachlianoff
		Zaangażowanie pracowników	Poziom zaangażowania pracowników (badanie Voice of Resourcers)	89%	88%	≥ 85%	Laurent Obadia
		Różnorodność i inkluzyjność	Udział kobiet w Komitecie Zarządzającym Grupy	25,6%	37,1%	≥ 30%	Helman le Pas de Sécheval
Efektywność społeczna	Wspieranie odpowiedzialnego rozwoju regionalnego	Etyka i integralność	Pozytywne odpowiedzi na pytanie dotyczące etyki i zgodności w badaniu „Voice of Resourcers”	88%	88%	≥ 83%	Eric Haza
		Wsparcie społeczności lokalnych	Mieszkańcy korzystający z inkluzywnych rozwiązań zapewniających dostęp do usług podstawowych (wszystkie obszary)	7,8 mln	9,2 mln (+18% vs 2023)	8,4 mln (stały zakres 2023)	Isabelle Quainon
Efektywność ekonomiczna i finansowa	Zwiększenie dobrobytu i osiąganych rezultatów w dłuższej perspektywie	Rentowność	Zysk netto bieżący – udział Grupy	1 335 mln euro	1 683 mln euro	CAGR ~ 10% (przy stałych kursach walut, baza 2023)	Emmanuelle Menning
		Zdolność inwestycyjna	Wolne przepływy pieniężne (przed uznaniowymi inwestycjami)	1 683 mln euro	1 782 mln euro	Cel roczny	
		Zwrot z zaangażowanego kapitału	ROCE po opodatkowaniu	8,3%	9,4%	Cel roczny	

(1) Zakres 4, czyli uniknięte emisje, to specyficzne pojęcie stosowane przez Veolii do uwzględniania redukcji emisji gazów cieplarnianych u podmiotów trzecich, co było możliwe dzięki rozwiązaniom dekarbonizacyjnym. Veolia gwarantuje, że emisje w zakresie 4 są ujmowane odrębnie od emisji w zakresach 1, 2 i 3 i w żadnym przypadku nie mogą być odliczane od zakresów 1, 2 i 3.

(2) % redukcji w porównaniu z poziomem bazowym z 2021 r., przeliczonym zgodnie z nową metodą alokacji emisji gazów cieplarnianych w zakresach 1, 2 i 3.

(3) Na dzień złożenia Jednolitego Dokumentu Rejestacyjnego 2025.



ROZWÓJ KAPITAŁU LUDZKIEGO W SŁUŻBIE SPOŁECZNOŚCIOM



Pracownicy Veolii są główną siłą napędową zmian, ambasadorami trwałej transformacji ekologicznej w swoich społecznościach lokalnych.

Stawiając ludzi w centrum swojej strategii, Veolia podejmuje ambitne zobowiązania i realizuje konkretne działania wspierające rozwój człowieka, inkluzywność, dobrostan oraz dialog społeczny we wszystkich regionach świata, w których prowadzi działalność.

Priorytety w zakresie wzmocnienia potencjału pracowników koncentrują się na zdrowiu, bezpieczeństwie i dobrostanie w pracy, lokalnym kształceniu i zdolności do zatrudnienia, różnorodności i inkluzywności, zaangażowaniu pracowników oraz wysokiej jakości dialogu społecznego. Te obszary odzwierciedlają podejście oparte na wspórtworzeniu wartości, łączące efektywność ekonomiczną z oddziaływaniem społecznym i środowiskowym w celu budowania zrównoważonych i odpornych regionów.

- **Zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan w pracy** stanowią fundament polityki zasobów ludzkich Veolii, w ramach której rygorystyczne standardy i innowacyjne mechanizmy zapobiegają ryzykom, chronią zdrowie oraz wspierają jakość życia zawodowego.
- **Szkolenia i rozwój** kompetencji mają kluczowe znaczenie dla transformacji regionalnej. Veolia intensywnie inwestuje w podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników i partnerów, wzmacniając lokalną zdolność do zatrudnienia oraz zdolność regionów do skutecznego przechodzenia transformacji ekologicznej i cyfrowej.
- **Różnorodność i inkluzywność** stanowią kolejny filar strategii HR Veolii, której celem jest zapewnienie równości szans, przeciwdziałanie dyskryminacji, promowanie równości płci, wspieranie włączenia osób z niepełnosprawnościami oraz rozwijanie różnorodności społecznej i kulturowej – zarówno lokalnie, jak i globalnie.

Pracownicy Veolii są główną siłą napędową zmian prowadzących do trwałej transformacji ekologicznej.

- **Zaangażowanie pracowników Veolii**, odzwierciedlone w wysokim poziomie uczestnictwa w corocznym badaniu zaangażowania Voice of Resourcers oraz znaczącym udziale w akcjonariacie pracowniczym, stanowi czynnik napędzający efektywność i wektor transformacji ekologicznej regionów.
- **Wreszcie, ustrukturyzowany i otwarty dialog społeczny** z pracownikami umożliwia przewidywanie zmian gospodarczych i społecznych oraz dostosowywanie polityki HR do lokalnych uwarunkowań.

Veolia opiera powodzenie transformacji ekologicznej na zaangażowaniu, kompetencjach, różnorodności i dobrostanie swoich pracowników, dążąc do budowy bardziej inkluzywnych i odpornych społeczności, przy jednoczesnym niezmiennym przestrzeganiu fundamentalnej zasady kierującej wszystkimi jej działaniami: poszanowanie podstawowych praw człowieka stanowi integralną część jej wartości, praktyk zarządczych oraz całego łańcucha wartości.



SILNE ZAANGAŻOWANIE W ZDROWIE, BEZPIECZEŃSTWO I DOBROSTAN W PRACY

Veolia realizuje ambitną politykę w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu w pracy. Jej starannie ustrukturyzowane podejście ma na celu ochronę dobrostanu fizycznego i psychicznego wszystkich osób pracujących dla Veolii lub pod jej nadzorem. Korzystają na tym wszyscy interesariusze dzięki sieci prewencji BHP obecnej we wszystkich regionach świata, w których działa Veolia.

Przy niezmiennym wsparciu Dyrektora Generalnego Veolii, strategia w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu w pracy stanowi centralny element misji Grupy oraz programu strategicznego GreenUp 2024–2027.

Rozbudowana sieć prewencji zdrowia i bezpieczeństwa

W każdym regionie, jednostce biznesowej, kraju i podmiocie sieć BHP zapewnia spójne wdrażanie polityk oraz ich zgodność z lokalnymi uwarunkowaniami kulturowymi i regulacyjnymi. Ponadto 30 międzynarodowych ekspertów oraz 60 korespondentów ds. dobrostanu tworzy centrum kompetencji, które poprzez ciągłe doskonalenie gwarantuje, że ochrona pracowników pozostaje najwyższym priorytetem.

Rygorystyczne standardy

Standardy Veolii w zakresie prewencji BHP i ochrony socjalnej nakładają bardzo wysokie wymagania. 10 standardów zarządzania dla działań wysokiego ryzyka oraz 12 zasad ratujących życie obowiązują we wszystkich lokalizacjach, co oznacza, że każdy pracownik korzysta z tego samego poziomu ochrony niezależnie od miejsca pracy. Wdrażanie standardów oraz zgodność z wymaganiami są monitorowane corocznie w każdej jednostce biznesowej, a wyniki konsolidowane na poziomie Grupy w celu opracowywania planów doskonalenia.

Znaczący wpływ na zatrudnionych

Wyniki corocznego badania zaangażowania pokazują, że 93% pracowników uznaje zdrowie i bezpieczeństwo za bardzo ważne w swoich jednostkach biznesowych. Jest to wartość o całe 19% wyższa niż średnia branżowa. W 2025 roku

DOBROSTAN W PRACY

POSTĘPUJE
W CAŁEJ GRUPIE

- Kompleksowe podejście do dobrostanu w pracy realizowane jest w ramach programu So'Well. W 2025 roku wzięto w nim udział 89 928 pracowników, osiągając poziom satysfakcji 74/100, przy celu 80/100 do 2027 roku.
- 82% pracowników deklaruje zadowolenie z równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a 7 600 pracowników z ponad 50 krajów uczestniczyło w krajowych, europejskich i międzynarodowych wydarzeniach sportowych.
- Wzrosło również zaangażowanie kadry zarządzającej w poprawę dobrostanu i zapobieganie ryzykom psychospołecznym. Działania odpowiadające na rosnące wyzwania związane ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy obejmują program Leading with Care, w ramach którego do 2027 roku przeszkolonych zostanie 4 000 menedżerów, oraz uruchomienie infolinii wsparcia psychospołecznego dla wszystkich pracowników.





szkolenia z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa przeszło 172 811 pracowników, co stanowi 79,7% zatrudnionych i niemal 2,6 miliona godzin szkoleniowych. Ta szeroka mobilizacja odzwierciedla zaangażowanie Veolii w kulturę wspólnego bezpieczeństwa i ochrony pracowników. Wskaźnik częstości wypadków powodujących absencją systematycznie spada od 2023 roku, a cel na 2027 rok na poziomie 4,1 był bliski osiągnięcia już w 2025 roku.

Oprócz tych postępów odnotowano również 3% spadek liczby chorób zawodowych między 2024 a 2025 rokiem, a 39 krajów osiągnęło cel zerowej liczby wypadków powodujących absencję. Wyniki te potwierdzają skuteczność wdrożonych środków ochronnych oraz ich bezpośredni wpływ na ochronę zdrowia pracowników.

Dzielenie się wiedzą jako motor postępu społecznego

Platforma współpracy Veolii służąca gromadzeniu najlepszych praktyk operacyjnych została gruntownie zmodernizowana w 2025 roku, z wykorzystaniem sztucznej inteligencji w celu maksymalizacji rozpowszechniania wiedzy. Ulepszenie to przyczyniło się do podniesienia standardów bezpieczeństwa i dobrostanu w pracy, a jego pozytywne efekty są odczuwalne w całym sektorze. Platforma wspiera podejście „kopuj i dostosuj”, sprzyjające upowszechnianiu najlepszych praktyk w zakresie ochrony pracowników.

Wzmocniony dialog z partnerami społecznymi

12% porozumień pracowniczych dotyczy obecnie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, co świadczy o innowacyjnym i otwartym dialogu z przedstawicielami pracowników. Europejska grupa robocza utworzona pod koniec 2022 roku doprowadziła do podpisania wspólnych rezolucji w kwietniu 2024 roku, podkreślając zdolność Veolii do jednoczenia interesariuszy wokół celu podnoszenia standardów ochrony socjalnej. Z kolei coroczny Międzynarodowy Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy obchodzony jest na całym świecie jako wspólna inicjatywa na rzecz poprawy warunków pracy.

Rozszerzenie działań na wszystkich interesariuszy wzmacnia oddziaływanie społeczne, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników tymczasowych i podwykonawców. W 2024 roku agencjom zatrudnienia przekazano kartę zasad zdrowia i bezpieczeństwa dla pracowników tymczasowych. Inicjatywie tej towarzyszyło badanie satysfakcji, początkowo przeprowadzone we Francji. Poziom satysfakcji na poziomie 92% wśród pracowników tymczasowych potwierdza skuteczność podejścia inkluzywnego, które rozszerza ochronę pracy również na inne grupy, nie tylko pracowników stałych.

Umieszczając zdrowie, bezpieczeństwo i dobrostan w centrum swojej działalności, Veolia zapewnia, że troska o ludzi stanowi dźwignię zrównoważonej efektywności i wspólnego postępu z korzyścią dla całego społeczeństwa.

PODNIOSZENIE EFEKTYWNOŚCI POPRAZ RÓWNOŚĆ SZANS

Różnorodność i inkluzywność napędzają zaangażowanie, wydajność oraz spójność lokalną. Są one centralnym elementem regionalnych i społecznych strategii Veolii. Priorytety te zostały określone w strategicznym planie GreenUp 2024–2027 i bezpośrednio przyczyniają się do wzmacniania regionalnej zdolności do zatrudnienia, równości płci oraz odporności społecznej.

Zakotwiczona w wartościach szacunku, solidarności oraz poszanowania podstawowych praw człowieka, polityka Veolii gwarantuje równe traktowanie i środowisko, w którym każdy czuje się dostrzeżony i w pełni akceptowany jako część wspólnoty. Są to warunki nienegocjowalne dla realizacji transformacji ekologicznej na poziomie lokalnym. Polityka ta opiera się na 3 filarach:

- 1 sprawiedliwe, niedyskryminujące procedury HR na każdym etapie ścieżki zawodowej;
- 2 dostęp do zatrudnienia oparty na kompetencjach i motywacji, sprzyjający rekrutacji lokalnej;
- 3 promowanie dialogu społecznego w miejscu pracy oraz swobody wypowiedzi w celu wzmacniania spójności na poziomie regionalnym.

Podejście globalne służące lokalnym uwarunkowaniom

Kształtowane przez dział HR Grupy Veolia i wdrażane poprzez sieć około 60 korespondentów oraz 40 lokalnych sieci, podejście do różnorodności i inkluzywności jest projektowane tak, aby było spójne na całym świecie, a jednocześnie dostosowane do realiów lokalnych. Indeks różnorodności na poziomie 79/100 w 2025 roku potwierdza jego skuteczność. Podejście to koncentruje się na 4 priorytetach: równości płci, różnorodności płciowej, niepełnosprawności oraz różnorodności społeczno-kulturowej.

Wymierne rezultaty

- 37,1% członków Komitetu Zarządzającego stanowią kobiety, podobnie jak 33,1% kadry menedżerskiej, przy indeksie równości na poziomie 88/100 (wyłącznie Francja).
- Prawie 40 000 pracowników ukończyło moduły e-learningowe dotyczące przeciwdziałania seksizmowi i molestowaniu seksualnemu.
- Blisko 1 800 pracowników ukończyło moduł szkoleniowy „Niepełnosprawność: wspólnie budujemy środowisko inkluzywne”.

- 4 489 pracowników żyje z niepełnosprawnością (2,2% zatrudnionych), a ponad 1 000 uczestników wzięło udział w Międzynarodowej Konferencji Neuroróżnorodności.
- Coroczny tydzień YES WEDO prezentuje zaangażowanie Veolii w rozwój różnorodności płci w miejscu pracy. W 2025 roku 30 000 pracowników zaangażowało się w działania sieci WEDO, obecnej w 50 krajach, prowadzącej inicjatywy edukacyjne w szkołach i na obiektach Veolii.

Inicjatywy takie jak „Green City” (Zielone miasto) i „Better City” (Lepsze miasto), realizowane we Francji, Republice Południowej Afryki i Kolumbii, promują różnorodność społeczną oraz zwiększają świadomość transformacji ekologicznej wśród młodzieży z grup defaworyzowanych. Veolia angażuje się również w swój ekosystem gospodarczy, włączając zapisy dotyczące inkluzywności do umów z lokalnymi agencjami zatrudnienia.

Uznanie na poziomie europejskim i regionalnym

Porozumienie europejskie dotyczące różnorodności i inkluzywności, podpisane w marcu 2025 roku, obejmuje 17 krajów i 125 000 pracowników. Tworzy ono zharmonizowany zestaw standardów przy jednoczesnym zachowaniu możliwości działań lokalnych, umacniając rolę Veolii jako wiodącego podmiotu w budowie zrównoważonych i inkluzywnych regionów.

Wspólne cele na rzecz większej sprawiedliwości i odporności regionów

Polityka Veolii podkreśla przekonanie, że różnorodność i inkluzywność nie są jedynie kwestiami wewnętrznymi, lecz czynnikami wzmacniającymi spójność i dynamikę regionów, które przyczyniają się do budowy bardziej sprawiedliwych społeczeństw oraz przyspieszają transformację ekologiczną w miejscach, gdzie pracują i żyją jej pracownicy. —



VEOLIA PODPISUJE HISTORYCZNE POROZUMIENIE DOTYCZĄCE RÓWNYCH SZANS I INKLUZYWNOŚCI

Informacje podstawowe

26 marca 2025 roku Veolia podpisała bezprecedensowe porozumienie dotyczące Różnorodności i Inklusywności z przedstawicielami związków zawodowych oraz Europejską Federacją Związków Zawodowych Służb Publicznych (EPSU). Porozumienie obowiązujące w krajach członkowskich Europejskiej Rady Pracowniczej Veolii (ciało dialogu społecznego reprezentujące niemal dwie trzecie pracowników) wzmacnia zobowiązania Veolii w zakresie równych szans, inklusywności i poszanowania różnorodności.



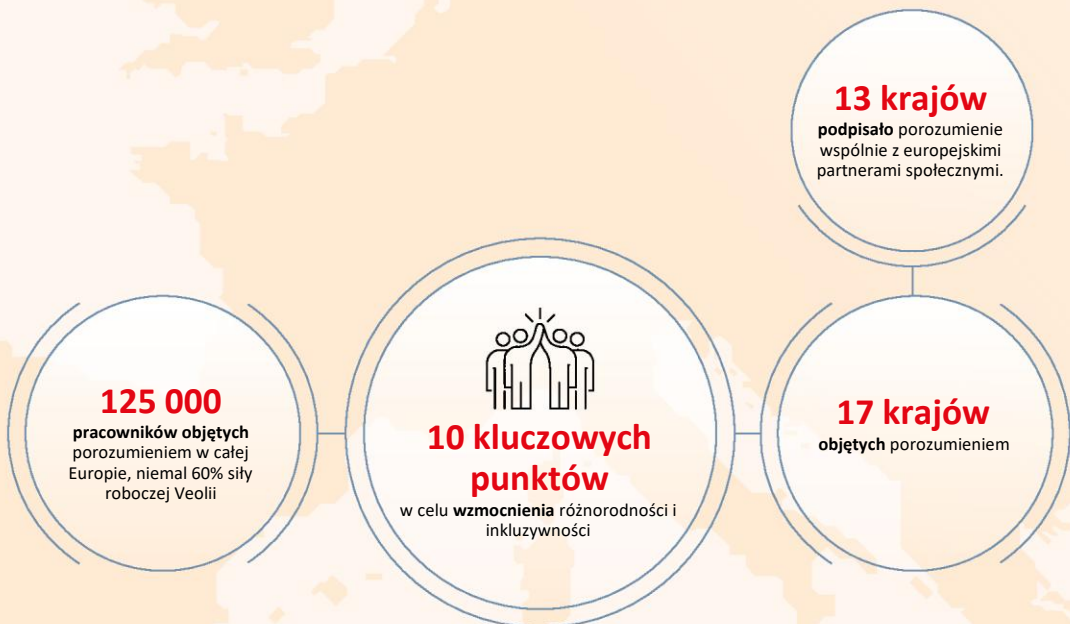
Dlaczego?

Celem porozumienia jest stworzenie bardziej sprawiedliwego, inklusywnego i szanującego różnice środowiska pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu, że odmienność każdego pracownika jest rozpoznawana i chroniona. Jest to strategicznie ważny mechanizm konsolidacji projektu zbiorowego Grupy, zwiększania dobrostanu w pracy oraz promowania równych szans dla wszystkich.

W jaki sposób?

Dziesięć kluczowych punktów wytyczających wdrażanie konkretnych działań:

- dialog społeczny;
- szkolenia i/lub działania zwiększające świadomość;
- mechanizmy przeciwdziałania dyskryminacji;
- równe szanse i równe wynagrodzenie;
- włączenie osób z niepełnosprawnościami;
- wyjaśnienie mechanizmów sygnalizowania nieprawidłowości;
- równowaga między życiem zawodowym a prywatnym;
- wsparcie pracowników w krytycznych sytuacjach;
- współpraca lokalna;
- rozwój sieci, różnorodności i inklusywności.



WYKORZYSTANIE SZKOLEŃ DO REALIZACJI TRANSFORMACJI

Zaangażowanie Veolii w szkolenia obejmuje całą jej siłę roboczą, niezależnie od lokalizacji na świecie. Skoncentrowany wysiłek w zakresie podnoszenia kwalifikacji rozprzestrzenia wiedzę ekologiczną i zachęca do aktywności obywatelskiej, tworząc trwałe ekosystemy sprzyjające transformacji ekologicznej.

Szkoląc pracowników, a także klientów, partnerów i mieszkańców, Veolia popularyzuje zrozumienie wyzwań transformacji ekologicznej. Szkolenia stają się w ten sposób dźwignią transformacji społecznej, skoncentrowanej na inkluzywności i odporności regionalnej. Oferta szkoleniowa obejmuje szeroki zakres tematów – od obowiązkowych szkoleń wymaganych na niektórych stanowiskach po kursy rozwoju osobistego i zawodowego, w tym liczne szkolenia poświęcone zagadnieniom środowiskowym.

Podnoszenie kwalifikacji pracowników na rzecz społeczności lokalnych

Skala zaangażowania Veolii w szkolenia pokazuje, że 95% jej pracowników, czyli ponad 210 000 osób, skorzystało ze szkoleń. Przekłada się to na 31 godzin szkoleniowych przypadających na jednego pracownika w 2025 roku, przekraczając cel początkowo wyznaczony na 2027 rok. Efekt jest natychmiastowy, w postaci wzrostu umiejętności i zdolności do zatrudnienia na poziomie lokalnym. Zaangażowanie lokalne wspierane jest poprzez partnerstwa z lokalnymi dostawcami szkoleń, regionalnymi szkołami zawodowymi i centrami kształcenia, budując mosty między firmą Veolia, dostawcami szkoleń i lokalnymi podmiotami gospodarczymi. Specjalistyczne programy techniczne, w szczególności w zakresie odpadów niebezpiecznych oraz zdekarbonizowanej energii, budują rzadkie i poszukiwane na rynku kompetencje, przyczyniając się do umacniania doskonałości w sektorze usług środowiskowych. Pokazuje to, jak szkolenia zwiększają zbiorową zdolność do stawiania czoła wyzwaniom transformacji ekologicznej.

Podnoszenie świadomości na temat zagadnień środowiskowych

Zaangażowanie społeczne Veolii realizowane jest także poprzez programy podnoszące świadomość w zakresie ekologii. 10 000 uczestników zostało zapoznanych z Freskiem Transformacji Ekologicznej przez 400 wewnętrznych trenerów. Od 2023 roku w warsztatach „2 Tony” wzięło udział blisko 1 800 uczestników, a w inicjatywie „Odblokowanie lokalnej energii” – 1 500 uczestników od 2024 roku, tworząc rzeczywistą świadomość kwestii związanych z klimatem i regionalnymi rozwiązaniami energetycznymi. Dzięki nowym umiejętnościom pracownicy stają się ambasadorami, którzy mogą inicjować i przyspieszać transformację ekologiczną w swoich społecznościach oraz wśród innych interesariuszy.

Rozwijanie lokalnego przywództwa

Programy dla menedżerów i kadry kierowniczej kształcą pokolenie liderów wrażliwych na kwestie środowiskowe i społeczne. Nabyte kompetencje menedżerskie, wspierane przez kulturę Veolii i wytyczne Management Behaviors@Veolia, rozprzestrzeniają się po ekosystemie dzięki mobilności zawodowej i sieci kontaktów. Dodatkowo szkolenie pracowników w zakresie obsługi generatywnej sztucznej inteligencji – w 2025 roku przeszło je 37 500 pracowników, przy celu 100% na 2027 rok – stawia regiony, w których działa Veolia, na czele transformacji cyfrowej. Oprócz sztucznej inteligencji, 84% pracowników, którzy wzięli udział w badaniu zaangażowania⁽¹⁾, uważa, że ich umiejętności wzrosły, co podkreśla wirtualny cykl oparty na zawodowej satysfakcji, stymulujący zaangażowanie i budujący lojalność. —

(1) Voice of Resources 2025.



AMERYKA ŁACIŃSKA: SZKOLENIA ZESPOŁÓW PROWADZĄ DO POPRAWY JAKOŚCI WODY WODOCIĄGOWEJ

Informacje podstawowe

Veolia Ameryka Łacińska, we współpracy z hiszpańską Escuela del Agua, od 2017 roku realizuje program szkoleniowy „Water Treatment Plant” skierowany do średniego szczebla kadry operacyjnej w zakładach uzdatniania wody pitnej i oczyszczania ścieków.

Dlaczego?

- Zwiększanie kompetencji zespołów jest kluczowe dla zapewnienia efektywnego i zrównoważonego zarządzania zasobami wodnymi.
- Program ma na celu poprawę jakości wody wodociągowej, przyczyniając się do ochrony zdrowia publicznego i dobrostanu społeczeństwa.
- Rozwijają umiejętności techniczne i menedżerskie członków zespołu, wzmacniając tym samym zdolność do zatrudnienia wśród pracowników Veolii i jej partnerów.

Podejście to prowadzi do świadczenia usług wodnych w sposób bardziej odpowiedzialny środowiskowo i zrównoważony dzięki poprawie efektywności energetycznej zakładów oraz ograniczeniu strat wody w sieci.

W jaki sposób?

Uczestnicy biorą udział w szkoleniu obejmującym pełny cykl obiegu wody dla wody pitnej i ścieków. Program łączy teorię z wizytami terenowymi oraz możliwościami budowania sieci kontaktów. Hybrydowe podejście zapewnia interaktywne, praktyczne uczenie się, zaprojektowane tak, aby mogło być bezpośrednio wdrażane w zakładach uzdatniania wody.

Korzyści

- Poprawa jakości wody wodociągowej oraz pozytywny wpływ na zdrowie publiczne.
- Podnoszenie kwalifikacji na poziomie lokalnym i rozwój kompetencji zespołów operacyjnych.
- Promowanie współpracy regionalnej oraz upowszechnianie dobrych praktyk środowiskowych.
- Bardziej zrównoważone i inkluzywne zarządzanie zasobami wodnymi w Ameryce Łacińskiej.



3 wyzwania

podjęte oraz 10 dobrych praktyk do powielania i adaptacji

4 wizyty operacyjne

w Aguas Andinas w Chile

ponad 180 godzin

szkoleń oraz 2 kursy szkoleniowe w zakresie oczyszczania i ścieków

DBAŁOŚĆ O NASZYCH PRACOWNIKÓW

Polityka wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w firmie Veolia została zaprojektowana tak, aby wynagradzać codzienne zaangażowanie pracowników, gwarantować równość szans oraz zapewniać bezpieczne ścieżki kariery w bardzo zróżnicowanych uwarunkowaniach gospodarczych i społecznych w różnych krajach.

Odpowiedzialna polityka płacowa dostosowana do lokalnych realiów

Veolia uznaje znaczenie koncepcji płacy godziwej, która oznacza, że pracownicy zarabiają wystarczająco, aby pokryć podstawowe potrzeby, z uwzględnieniem lokalnych realiów społecznych i gospodarczych. W każdym kraju, w którym działa, Veolia dokłada starań, aby wynagrodzenia były zgodne z lokalnymi ustawowymi minimami, a w szczególności, aby wynagrodzenia zasadnicze pracowników operacyjnych były – tam, gdzie to możliwe – ustalane na poziomie wyższym niż minimum ustawowe.

Ponadto Veolia rozpoczęła proces mający na celu pogłębienie wiedzy na temat koncepcji płacy godziwej, wykraczającej poza minima ustawowe. Pierwszy pilotaż w 2023 roku objął 6 krajów reprezentujących znaczącą część całkowitego zatrudnienia i miał na celu analizę ewentualnych rozbieżności między aktualnym poziomem wynagrodzeń a kwotami niezbędnymi do pokrycia podstawowych

potrzeb gospodarstw domowych.

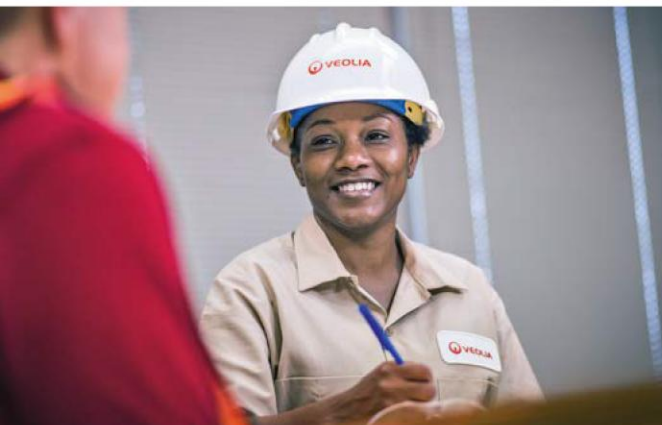
Druga faza w 2025 roku rozszerzyła analizę o kolejne sześć krajów, zapewniając szersze porównanie. Podejście to umożliwi zachowanie spójności na poziomie globalnym, przy jednoczesnym dostosowaniu do realiów lokalnych dla działalności o charakterze lokalnym, których nie można przenieść. Wyniki wykazały, że ponad 98% pracowników objętych badaniem otrzymuje co najmniej poziom płacy godziwej obowiązujący w ich kraju. Szczegółowa analiza wyników zostanie przeprowadzona w 2026 roku w celu wdrożenia lokalnych planów działań.

Veolia Cares: świadczenia wspierające na każdym etapie życia

Oprócz wynagrodzenia Veolia zapewnia wspólny podstawowy poziom świadczeń socjalnych, zaprojektowany jako uzupełnienie istniejących systemów publicznych, szczególnie w krajach o ograniczonym zakresie świadczeń. Program Veolia Cares ma na celu zapewnienie pracownikom minimalnego poziomu wsparcia w 5 obszarach: urlopy rodzicielskie, świadczenia na wypadek śmierci, opieka zdrowotna, wsparcie dla opiekunów oraz działalność wolontariacka. Szczególną uwagę poświęca się kluczowym momentom życiowym, które mogą negatywnie wpływać na sytuację finansową i dobrostan osobisty pracowników. Zapewniając wsparcie w momentach krytycznych, Veolia dąży do poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, co stanowi kluczowy warunek trwałego zaangażowania pracowników.

Wyniki po 2 latach od wdrożenia

- Spośród 3457 osób korzystających z urlopu macierzyńskiego lub jako główny opiekun, 601 (17%) odnotowało poprawę sytuacji dzięki świadczeniom oferowanym przez firmę Veolia (10 tygodni przy pełnym wynagrodzeniu zasadniczym).
- Podobnie 1984 (24%) spośród 8142 osób korzystających z urlopu ojcowskiego lub rodzicielskiego odnotowało poprawę dzięki świadczeniom oferowanym przez firmę



Veolia (jeden tydzień przy pełnym wynagrodzeniu zasadniczym).

- W przypadku świadczeń na wypadek śmierci, 227 (36%) z 628 zgłoszonych beneficjentów otrzymało wyższe wypłaty niż wcześniej, zgodnie ze zobowiązaniem Veolii do wypłaty najbliższej rodzinie kwoty równej 6 miesiącom wynagrodzenia zasadniczego.

Prognozowanie wpływu zmian klimatu na warunki pracy

Rzeczywistość kryzysu klimatycznego, w szczególności wzrost częstotliwości ekstremalnych zjawisk upałów, skłoniła firmę Veolia do podjęcia pionierskiego procesu przygotowującego Grupę i jej pracowników do sprostania tym nowym wyzwaniom. Przeprowadzono badanie w 13 reprezentatywnych lokalizacjach na świecie w celu przewidzenia wpływu ekstremalnych upałów na warunki pracy. Oprócz wskazania dobrych praktyk opracowano zestaw 10 kluczowych zaleceń, takich jak stworzenie podstawowego zestawu do nawadniania, regeneracji i ochrony oraz modernizacja zbiorowych obiektów zakwaterowania.

W latach 2024 i 2025 zmodernizowano 24 jednostki zakwaterowania wykorzystywane przez 1400 pracowników na Bliskim Wschodzie. Proces ten jest obecnie wdrażany w innych lokalizacjach.

Wymogi społeczne rozszerzone na łańcuch wartości

Rozszerzona odpowiedzialność oznacza, że Veolia zapewnia stosowanie swoich wymogów społecznych nie tylko wobec stałych pracowników, lecz także wobec pracowników tymczasowych, podwykonawców i partnerów zaangażowanych w jej działalność. Podejście to jest zgodne ze zobowiązaniami Grupy w zakresie poszanowania praw człowieka i przyczynia się do zapewnienia, że transformacja ekologiczna przekłada się na godne i odpowiedzialne warunki pracy, niezbędne dla sprawiedliwej transformacji. Kwestie związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem podlegają



ALLÔ SOLIDARITÉ: SŁUCHANIE I WSPIERANIE PRACOWNIKÓW W TRUDNYCH SYTUACJACH

Veolia zapewnia specjalną usługę wsparcia dla pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej – Allô Solidarité, działającą we Francji od 2008 roku. Ta bezpłatna i dostępna 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu poufna usługa zapewniająca każdemu pracownikowi możliwość rozmowy z wykwalifikowanym specjalistą w środowisku wolnym od oceniania. Usługa obejmuje zagadnienia związane z budżetem domowym, zakwaterowaniem, rodziną, niepełnosprawnością, pracą oraz bezpieczeństwem. W najpoważniejszych przypadkach fundusz socjalny może zapewnić natychmiastowe wsparcie, gdy inne formy pomocy nie są dostępne, na przykład w celu pokrycia kosztów nagłego zakwaterowania lub niezbędnych wydatków.

ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW NAPĘDZAJĄCE WSPÓLNĄ WARTOŚĆ

Wyjątkowo wysoki poziom zaangażowania pracowników jest jednym z najcenniejszych zasobów Veolii. Wskaźnik zaangażowania⁽¹⁾ na poziomie 88%, o 14 punktów wyższy niż średnia branżowa, stanowi istotny czynnik napędzający wyniki Grupy. Zaangażowanie tworzy trwałą wartość społeczną i regionalną, ponieważ umożliwia pracownikom stawianie się ambasadorami transformacji ekologicznej.

Spadek zaangażowania w pracy, określanej jako „quiet quitting”, stanowi jedno z głównych współczesnych wyzwań. Veolia opracowała innowacyjną strategię kulturową, aby przeciwdziałać temu zjawisku, oferując pracownikom warunki umożliwiające wspieranie transformacji ekologicznej w ich najbliższym otoczeniu. Takie podejście motywacyjne sprzyja silnemu zaangażowaniu zbiorowemu, skoncentrowanemu na sensie działań i ich lokalnym oddziaływaniu. Opiera się ono na jasnej i przejrzystej komunikacji dotyczącej wartości, misji i strategii Veolii, budując poczucie przynależności do wspólnoty wykraczającej poza bezpośrednie środowisko pracy, co potwierdzają wyniki corocznego badania zaangażowania Voice of Resources.

Inteligencja zbiorowa w działaniu

Przed uruchomieniem strategicznego planu GreenUp 2024–2027 Veolia przeprowadziła bezprecedensowy etap szerokich konsultacji pod nazwą „+1 Inspire 24–27”. Mechanizm inteligencji zbiorowej objął wszystkie grupy interesariuszy, począwszy od pracowników Veolii, i został zaprojektowany w taki sposób, aby zapewnić zgodność celów z realiami operacyjnymi. Zbieranie opinii pracowników z całego świata umożliwiło uwzględnienie ich wiedzy praktycznej oraz oczekiwań społecznych przy definiowaniu priorytetów środowiskowych. To podejście oparte na współtworzeniu nie tylko wsparło ukierunkowanie na działania o wysokim wpływie (dekarbonizacja, usuwanie zanieczyszczeń, regeneracja), lecz także dodatkowo wzmocniło pakt społeczny Grupy poprzez podkreślenie modelu zarządzania zasobami ludzkimi ściśle powiązanego z wyzwaniami transformacji ekologicznej.

Program e-learningowy GreenUp, obejmujący misję Veolii, stanowi kolejny mechanizm podnoszenia świadomości, którego oddziaływanie obejmuje cały ekosystem Veolii. Po ukończeniu szkolenia pracownicy przekazują zdobytą wiedzę i zaangażowanie ekologiczne do swoich lokalnych sieci osobistych i zawodowych.



(1) Wskaźnik złożony służący ocenie poziomu zaangażowania, motywacji i identyfikacji pracowników z ich pracą i pracodawcą.
(2) Na podstawie badania zaangażowania Voice of Resources (2025).



Pozytywny efekt domina

Management Behaviors@Veolia dostarcza wytycznych dotyczących kultury organizacyjnej, która przekłada wartości Veolii na spójne, rzeczywiste zachowania we wszystkich częściach świata, w których Veolia prowadzi działalność. Przekazując te wartości wszystkim interesariuszom (zespołom, klientom, podwykonawcom itp.) na co dzień, menedżerowie wywołują pozytywny efekt domina w lokalnych ekosystemach. Kultura oparta na informacji zwrotnej i uznaniu jest głęboko zakorzeniona, inspirując innych lokalnych uczestników i przyczyniając się do poprawy ogólnego klimatu społecznego. Proces ten sprzyja również upowszechnianiu najlepszych praktyk środowiskowych i społecznych. W ten sposób Veolia staje się motorem trwałej transformacji lokalnej, gdzie wyniki ekonomiczne są wzmacniane przez wpływ społeczny i środowiskowy, tworząc trwałą wartość korzystną dla wszystkich lokalnych grup interesariuszy. —

ATRAKCYJNA

KULTURA ORGANIZACYJNA

Badanie zaangażowania Voice of Resources 2025 wskazuje bardzo wysoki poziom zaangażowania – 88%.

Ten imponujący wynik, powiązany ze zdolnością Veolii do przyciągania i utrzymywania pracowników, wspiera dynamikę gospodarczą regionów.

- 160 000 pracowników objętych badaniem w 65 krajach.
- 84% wskaźnik udziału, najwyższy w historii, odzwierciedlający skuteczność globalnej sieci zaangażowanych uczestników.
- 82% pracowników pozytywnie ocenia uznanie ze strony kadry zarządzającej, co wskazuje na stabilny klimat społeczny.
- 84% pracowników uważa, że rozwinęło swoje kompetencje, przyczyniając się do podnoszenia kwalifikacji we wszystkich regionach działalności Veolii.



RESOURCERS: NAJWIĘKSZY AKCJONARIUSZ GRUPY

Informacje podstawowe

Sequoia to program akcjonariatu pracowniczego Veolii. Uosabia on filozofię współdzielenia i zaangażowania, która w trwały sposób wzmacnia zbiorowe uczestnictwo.

Obecnie niemal 165 000 obecnych i byłych pracowników-akcjonariuszy posiada blisko 9,35% kapitału zakładowego Veolii. Ten znaczący udział sprawia, że pracownicy stanowią największego pojedynczego akcjonariusza Grupy.

W jaki sposób?

Funkcjonujący od 2018 roku program Sequoia przekształcił pracowników w rzeczywistych partnerów Veolii. Ten ambitny program akcjonariatu pracowniczego daje każdemu możliwość bezpośredniego korzystania z wzrostu, który współtworzy.

Wyniki

Przykładem tego podejścia jest kampania subskrypcyjna 2025. Otwarta dla ponad 190 000 pracowników w 56 krajach, bazowała na sukcesie edycji 2024, która osiągnęła rekordowy poziom uczestnictwa wynoszący 44,9%.

Poza samymi danymi liczbowymi, Sequoia 2025 odzwierciedla filozofię współdzielenia i zaangażowania. Jako część strategicznego planu GreenUp 2024–2027, najnowsza edycja Sequoia



wspiera pozycję Veolii jako lidera transformacji ekologicznej poprzez przyspieszenie rozwoju innowacyjnych rozwiązań w zakresie dekarbonizacji, usuwania zanieczyszczeń oraz odtwarzania zasobów naturalnych. Program akcjonariatu pracowniczego umacnia rolę pracowników w centrum działalności, czyniąc ich pełnoprawnymi uczestnikami sukcesu Veolii.

SEQUOIA 2025, KOLEJNY SUKCES



ZARZĄDZANIE I ORGANIZACJA

Podobnie jak wszystkie cele wieloaspektowej efektywności Veolii, cele w obszarze zasobów ludzkich i efektywności społecznej są wspierane przez sponsorów na poziomie Komitetu Wykonawczego. Postępy w realizacji tych celów są regularnie analizowane przez Komitet Zarządu ds. Misji. Ład korporacyjny w Veolii został zaprojektowany w sposób inkluzywny i

partycypacyjny, zapewniając, że kwestie zasobów ludzkich i społeczne stanowią integralną część procesów podejmowania decyzji strategicznych. Jest to podejście angażujące szerokie grono interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych. Poniższa tabela przedstawia kluczowe organy zarządcze Veolii oraz specyficzne współpracy wewnętrzne i zewnętrzne skoncentrowane na zagadnieniach

	ZARZĄD			
Zarządzanie	Komitet ds. Sprawozdawczości i Audytu	Komitet Nominacji	Komitet Wynagrodzeń	Komitet ds. Badań Naukowych, Innowacji i Zrównoważonego Rozwoju
	Komitet Etyki			
	Kadra kierownicza wyższego szczebla			
	Zarządzanie ryzykiem, kontrolą wewnętrzną i audytem wewnętrznym			
Tematy	Środowisko i odpowiedzialność społeczna	Zasoby ludzkie	Przeciwdziałanie korupcji i prawa człowieka	
Komitety funkcjonalne	Komitet ds. ESG	Komitet ds. Etyki i Zgodności		Komitet ds. Praw Człowieka i Należytej Staranności
Funkcje specjalistyczne	Zrównoważony rozwój <ul style="list-style-type: none"> Dział Techniczny i Efektywności (Systemy Zarządzania Środowiskowego) Specjaliści ds. Zrównoważonego Rozwoju (regiony) 	Zasoby ludzkie <ul style="list-style-type: none"> Dział Zasobów Ludzkich Sieci HR (jednostki biznesowe) Centrum Doskonałości ds. BHP Organy dialogu społecznego 	Zakupy <ul style="list-style-type: none"> Dział Zakupów Grupy Sieci zakupowe (jednostki biznesowe), w tym sieć zrównoważonych zakupów 	Zgodność <ul style="list-style-type: none"> Dział Zgodności Sieć Inspektorów ds. Zgodności (regiony)
Współpraca wewnętrzna	Rozwój, Strategia i Innowacje, Wsparcie Biznesu i Efektywność, Zasoby Ludzkie, Zakupy, Ubezpieczenia, Prawo, Finanse, Sprawy Publiczne, Systemy Informacyjne, Bezpieczeństwo, Komunikacja, Podatki, Ład Korporacyjny, Veolia Institute, Fundacja Veolia			
Interesariusze zewnętrzni	Komitet Krytycznych Przyjaciół, Rada Przyszłych Pokoleń, Terra Academia oraz inicjatywa „+1, na rzecz ekologii w działaniu”			
	Potencjalni klienci, klienci, partnerzy finansowi, dostawcy, instytucje publiczne, agencje ratingowe ESG i inwestorzy, organizacje pozarządowe i lokalni liderzy opinii, społeczności lokalne, eksperci akademicy			

REGULACJE
ZEWNIĘTRZNY AUDYT



TWORZENIE WARTOŚCI DLA REGIONÓW I MIESZKAŃCÓW



Jako podmiot o zasięgu globalnym i silnym zakorzenieniu regionalnym, Veolia działa przede wszystkim na poziomie potrzeb lokalnych, wzmacniając odporność usług podstawowych – wody, gospodarki odpadami i energii – oraz w sposób wymierny poprawiając jakość codziennego życia ludzi. Jej działalność ma z natury charakter lokalny i nie podlega relokacji, wspierając spójność społeczną oraz transformację ekologiczną na poziomie regionalnym.

Wkład Veolii stanowi centralny element jej misji i został ujęty w programie strategicznym GreenUp 2024–2027, który stawia odpowiedzialność społeczną i wieloaspektową efektywność w centrum modelu Grupy. Zapewnia to, że Veolia działa na rzecz rozwoju w sposób odpowiedzialny i inkluzywny. W celu monitorowania efektywności społecznej Veolia co 2 lata prowadzi badanie liczby osób korzystających z inkluzywnych rozwiązań finansowych lub technicznych przy dostępie do usług wodnych, energetycznych lub sanitarnych.

Wspieranie lokalnego rozwoju gospodarczego

Działalność Veolii ma charakter lokalny i nie podlega relokacji. Obejmuje zespoły, instalacje i zasoby dostosowane do lokalnych potrzeb, przyczyniając się do żywotności gospodarczej i społecznej regionów. Każdego roku ponad 90% wydatków Grupy jest reinwestowane lokalnie, tworząc miejsca pracy i stymulując lokalną działalność gospodarczą oraz rozwój ekonomiczny.

Zapewnienie równego dostępu do usług podstawowych

W 2025 roku Veolia dostarczała usługi podstawowe milionom ludzi: 110 milionom zapewniała dostęp do wody pitnej; 97 milionom do usług kanalizacyjnych, a 42 milionom do odbioru odpadów komunalnych na rzecz jednostek samorządu terytorialnego. Od momentu ustanowienia Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ w 2015 roku Grupa zapewniła 9,3 milionom osób dostęp do wody pitnej oraz 10,5 milionom osób dostęp do usług kanalizacyjnych w krajach o niewystarczającym dostępie do tych usług. Veolia rozwija również mechanizmy zapewniające ciągłość i dostępność usług w obliczu wyzwań klimatycznych i społecznych. Grupa projektuje innowacyjne rozwiązania dostosowane do lokalnych warunków, aby wzmacniać odporność infrastruktury i zapewniać długoterminową dostępność usług



podstawowych dla wszystkich.

Współpraca i zaangażowanie społeczne

Oddziaływanie Veolii wykracza poza jej działalność operacyjną. Poprzez wspieranie wejścia na rynek pracy, ułatwianie wolontariatu w organizacjach non-profit oraz podnoszenie świadomości ekologicznej, Grupa aktywnie mobilizuje swoje zespoły i partnerów do tworzenia wartości oraz wzmacniania roli społeczności lokalnych jako aktywnych uczestników transformacji ekologicznej.

WSPIERANIE LOKALNEGO ROZWOJU GOSPODARCZEGO

Działalność Veolii ma bezpośredni wpływ na poziomie lokalnym. Grupa aktywnie uczestniczy w żywotności gospodarczej i społecznej regionów, w których działa, poprzez tworzenie miejsc pracy, realizację inicjatyw o charakterze społecznym oraz generowanie wartości dla lokalnych ekosystemów gospodarczych i społecznych.

Veolia opiera swoją działalność na rozbudowanej obecności lokalnej, aby świadczyć usługi w zakresie wody, zbiórki i odzysku odpadów oraz energii. Jej zespoły funkcjonują w pobliżu obiektów i instalacji zlokalizowanych w sercu regionów i społeczności. Bardzo wysokie nakłady Grupy na zakupy, w połączeniu z modelem biznesowym ukierunkowanym na tworzenie wartości lokalnej, czynią Veolię istotnym uczestnikiem rozwoju lokalnej tkanki gospodarczej.

Podmioty lokalne przyczyniają się do wspierania ekosystemu dostawców (zob. strony 30–32). Wspierają również innych aktorów lokalnych i regionalnych poprzez generowanie popytu na działalności gospodarcze oraz wspieranie zatrudnienia dzięki inicjatywom dostosowanym do specyfiki i uwarunkowań poszczególnych regionów świata oraz odpowiadającym na wyzwania transformacji ekologicznej.

Przekształcanie wyzwań środowiskowych w szanse dla regionów

Działalność Veolii dostarcza konkretnych odpowiedzi na potrzeby mieszkańców, łącząc poprawę warunków życia z rozwojem gospodarczym.



Dawne składowisko odpadów Akouédo przekształcone w miejski park o powierzchni 6 hektarów.

Jednym z przykładów jest projekt rekultywacji składowiska odpadów Akouédo w Abidżanie, w ramach którego wyzwania środowiskowe przekształcane są w szanse rozwoju regionalnego. Po 53 latach eksploatacji teren o powierzchni 90 hektarów poddawany jest kompleksowej rekultywacji prowadzonej przez Veolię i PFO Africa. Obecnie obiekt wytwarza 2 MW czystej energii z biogazu oraz przetwarza rocznie 80 000 m³ odcieków. Pozwala to uniknąć emisji 76 000 ton CO₂ rocznie. Transformacja ta stworzyła trwałe miejsca pracy na poziomie lokalnym oraz zapewniła mieszkańcom 6 hektarów miejskiej zieleni z infrastrukturą sportową i edukacyjną, wspierając rozwój turystyki i znacząco poprawiając jakość życia lokalnej społeczności.

Pop Up to program realizowany we Francji, Indiach i Japonii, którego celem jest wspieranie współpracy z lokalnymi inkubatorami i partnerami. Jego zadaniem jest identyfikowanie i wspieranie przedsiębiorców podejmujących wyzwania swoich społeczności. Proponowane rozwiązania, takie jak rozwój nowych rynków zbytu dla materiałów

odzyskanych, mogą być następnie testowane. Uruchomiony w 2020 roku w Japonii program Hamamatsu Pop Up wspiera przedsiębiorczość społeczną i gospodarkę o obiegu zamkniętym poprzez współpracę ze społecznością przedsiębiorców skupioną wokół Impact HUB Tokyo. Początkujący przedsiębiorcy otrzymują szkolenia, mentoring, dostęp do sieci kontaktów oraz wsparcie w pozyskiwaniu finansowania.

W 2025 roku program obejmuje 12 inkubatorów partnerskich we Francji, Indiach i Japonii, około 200 przedsiębiorców społecznych oraz ponad 20 projektów współpracy między Veolią a uczestniczącymi przedsiębiorcami.

W 2025 roku we Francji Veolia opublikowała raport pt. *L'Écologie, pour quoi faire?*, przedstawiający 70 konkretnych rozwiązań na rzecz transformacji ekologicznej, odpowiadających na potrzeby społeczne w obszarach zdrowia, siły nabywczej, współlistnienia, suwerenności, bezpieczeństwa i demokracji. Dokument ten proponuje sposoby, w jakie decydenci i liderzy mogą przekładać oczekiwania społeczne na konkretne działania dostosowane do potrzeb lokalnych.

Wspieranie transformacji

Sektor nieformalny obejmuje nieuregulowane i często niezorganizowane działania gospodarcze prowadzone przez licznych niezależnych uczestników zajmujących się zbiórką i odsprzedażą materiałów nadających się do recyklingu. W wielu krajach zbieracze odgrywają kluczową rolę w odzysku tworzyw sztucznych, przyczyniając się do ograniczenia ilości odpadów oraz generując dochody dla swoich społeczności. Jednak bardzo często pracują w niebezpiecznych warunkach, niosących ryzyka w zakresie praw człowieka (praca dzieci), zdrowia i bezpieczeństwa.

Veolia jest świadoma tych wyzwań i dąży do strukturyzowania sektora nieformalnego poprzez rozwój programów integrujących nieformalne systemy zbiórki z jej łańcuchem dostaw surowców wtórnych. Pozwala to poprawić bezpieczeństwo, identyfikowalność i efektywność tych strumieni zbiórki, a także

KOLUMBIA:

„RENOVADORES URBANOS”: DZIAŁANIA NA RZECZ ROZWOJU ODPOWIEDZIALNEGO RECYKLINGU

Program ten włącza profesjonalne firmy zajmujące się recyklingiem do systemu rozszerzonej odpowiedzialności producenta, finansowanego przez producentów poprzez opłatę przekazywaną zbierającym. Veolia przyczynia się do poprawy ich warunków życia, jednocześnie wspierając działania marek na rzecz ograniczenia ich śladu tworzyw sztucznych.

Cel na 2025 rok wynosił 13 500 ton materiałów poddanych recyklingowi. Od początku programu wzięto w nim udział ponad 600 firm zajmujących się recyklingiem.

INDONEZJA:

TRWAŁA TRANSFORMACJA ZBIÓRKI ODPADÓW PET

Program realizowany od 2019 roku we współpracy z Danone-AQUA oraz lokalnymi organizacjami pozarządowymi ma na celu utworzenie 10 zrównoważonych centrów zbiórki zdolnych do przetworzenia 5400 ton rocznie.

Celem jest osiągnięcie w 100% zrównoważonego łańcucha dostaw do 2026 roku. Program Centrów Zrównoważonej Zbiórki Odpadów Veolia rozszerza tę inicjatywę na cały archipelag indonezyjski, wyznaczając ambitne cele: wsparcie 25 centrów, zbiórkę 2 400 ton odpadów z tworzyw sztucznych rocznie oraz przeszkolenie 200 osób do 2025 roku.





VEOLIA MIERZY SWÓJ ŚLAD SPOŁECZNO-EKONOMICZNY

Informacje podstawowe

Veolia mierzy swój globalny ślad społeczno-ekonomiczny co 2 lata, aby lepiej zrozumieć i komunikować swoje oddziaływanie regionalne. W tym celu wykorzystuje model Local Footprint® opracowany przez firmę doradczą Utopies, uznane narzędzie porównawcze we Francji i w kilku innych krajach europejskich.

W jaki sposób?

- Poprzez krzyżową analizę wielu krajowych i międzynarodowych baz danych statystycznych model umożliwia ilościowe określenie bezpośrednich, pośrednich i indukowanych efektów działalności przedsiębiorstwa w

zakresie liczby wspieranych miejsc pracy, generowanej wartości dodanej oraz wkładu lokalnego.

- Analiza pozwala zidentyfikować regionalną wartość dodaną generowaną przez działalność Veolii, czyli całokształt wartości ekonomicznej, społecznej i środowiskowej wytwarzanej lokalnie, wykraczającej poza same wyniki finansowe.

Analiza za 2023 rok, opublikowana w 2024 roku, przedstawia ilościowy obraz pośredniego wpływu ekonomicznego Veolii w takich obszarach jak tworzenie miejsc pracy i generowanie wartości dodanej.

Analiza obejmuje również oddziaływania pośrednie związane z łańcuchem dostaw, konsumpcją gospodarstw domowych (pracowników Veolii i dostawców) oraz wydatkami administracji publicznej. Przeanalizowano przepływy finansowe w 55 krajach, w których działa Veolia, odpowiadających za ponad 98% przychodów.

Pełne wyniki badania są dostępne na dedykowanej platformie:
<https://empreinte-socio-eco.veolia.com/en>



WYNIKI

Ponad 1,2 miliona
wspieranych miejsc pracy na świecie

84,6 mld euro
wygenerowanej wartości dodanej



Każde bezpośrednie miejsce pracy w Veolii wspiera dodatkowo 5,5 miejsca pracy w szerszej gospodarce.

ZAPEWNIANIE DOSTĘPNOŚCI I ODPORNOŚCI USŁUG PODSTAWOWYCH

Usługi świadczone przez Veolię w zakresie zarządzania wodą, energią i odpadami są kluczowe dla sprawnego funkcjonowania regionów. Dlatego tak istotne jest zapewnienie ich dostępności i ciągłości, szczególnie w kontekście nasilających się kryzysów klimatycznych i zdrowotnych, które coraz częściej zakłócają te obszary działalności.

Veolia wykorzystuje swoją rozbudowaną obecność lokalną, aby zwiększać dostęp do usług podstawowych poprzez wdrażanie mechanizmów odpowiadających lokalnym potrzebom. Mechanizmy te są uwzględniane w umowach i łączą komponenty finansowe (taryfy socjalne, wsparcie w opłaceniu rachunków itp.) z rozwiązaniami technicznymi (procesy zdecentralizowane zapewniające ciągłość usług lub dostęp do nich itp.). Inicjatywy te objęły w 2025 roku 9,2 miliona osób na świecie we wszystkich obszarach działalności Grupy.

Usługi dostępne dla grup wrażliwych

W Tanger-Tetuan oraz Rabat-Salé w Maroku Veolia realizuje programy społeczne w zakresie dostępu do wody pitnej, kanalizacji i energii elektrycznej. Umożliwiają one gospodarstwom domowym o niskich dochodach oraz mieszkańcom obszarów peryferyjnych, nieposiadających przyłączy do sieci publicznych, długoterminowy dostęp do tych kluczowych usług. W 2025 roku 1,84 miliona mieszkańców skorzystało z poprawy warunków życia dzięki temu programowi.

W Wielkiej Brytanii Veolia utworzyła rejestr odbiorców wymagających szczególnego wsparcia, takich jak osoby starsze oraz osoby z niepełnosprawnościami lub przewlekłymi chorobami. Zapewnia to dostęp do odpowiedniej pomocy, w tym poprzez program „Keep you warm”, który oferuje szybką interwencję oraz alternatywne rozwiązania grzewcze w przypadku przerw w świadczeniu usług.



W Kartagenie w Kolumbii inicjatywa znana jako Mi Isla Limpia ma na celu rozwiązanie wyzwań technicznych, środowiskowych i społecznych na półwyspie Barú oraz Wyspach Rosario. Veolia organizuje zbiórkę odpadów pieszo lub przy użyciu motocykli elektrycznych oraz tworzy krótkoterminowe punkty magazynowania, aby zapewnić równy dostęp do usług odbioru odpadów dla blisko 19 000 mieszkańców w 2025 roku.



Zapewnienie ciągłości usług wodnych

Nieprzerwane dostawy wody mają kluczowe znaczenie dla funkcjonowania placówek ochrony zdrowia. W Hiszpanii Veolia wdrożyła system identyfikacji i zarządzania instalacjami krytycznymi, takimi jak szpitale i ośrodki zdrowia, aby zapewnić niezakłócone dostawy wody. Utworzono dedykowane kanały komunikacji i koordynacji w celu minimalizowania wpływu ewentualnych zakłóceń na ich działalność. Obiekty priorytetowe są jednoznacznie zidentyfikowane, a wdrożone procedury obejmują działania prewencyjne, szybkie reagowanie na incydenty, ciągły monitoring zużycia wody oraz specjalne procedury komunikacji z operatorami.

Rozwiązania uwzględniające skutki zmiany klimatu

Zmiana klimatu i jej konsekwencje stanowią dodatkowe zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania usług. Aguas Andinas, spółka zależna Veolii w Chile, uruchomiła w 2023 roku program Biocuidad. Jest to zestaw ukierunkowanych działań mających na celu zabezpieczenie dostaw wody pitnej dla Santiago

w przypadku niedoborów wody lub zwiększonej mętności wód rzecznych po intensywnych opadach w Andach. Program koncentruje się na adaptacji i zabezpieczeniu zasobów wodnych oraz zwiększaniu odporności systemu. Opiera się na równoległej realizacji kilku projektów:

- dywersyfikacja źródeł zaopatrzenia w wodę poprzez wykorzystanie wód podziemnych oraz ponownie oczyszczonych ścieków;
- wdrażanie odpornej infrastruktury magazynowania, takiej jak zbiorniki i odwierty, w celu zwiększenia autonomii zaopatrzenia w wodę pitną dla 8 milionów mieszkańców Santiago, a także tworzenie alternatywnych tras rurociągów w celu zabezpieczenia dostaw w warunkach ekstremalnych zjawisk klimatycznych;
- promowanie racjonalnego gospodarowania wodą poprzez zwiększanie świadomości odbiorców. —



UKIERUNKOWANE ROZWIĄZANIE W ZAKRESIE OGRANICZANIA PFAS

Informacje podstawowe

PFAS to związki chemiczne występujące w codziennym życiu. Można je znaleźć w odzieży, opakowaniach żywności oraz kosmetykach. Stanowią one pilne wyzwanie dla społeczeństwa i środowiska, oddziałując na zasoby wody pitnej, ekosystemy oraz społeczności na całym świecie.

Dlaczego?

Społeczeństwo jest coraz bardziej zaniepokojone jakością wody pitnej i oczekuje konkretnych rozwiązań chroniących zdrowie. Klienci komunalni i przemysłowi muszą zapewnić, że woda z kranu jest bezpieczna, a jednocześnie spełnia coraz bardziej rygorystyczne normy regulacyjne.

W jaki sposób?

Veolia opracowała rozwiązanie BeyondPFAS, obejmujące cały proces:

- precyzyjne wykrywanie zanieczyszczeń;
- skuteczne uzdatnianie wody;
- stały monitoring jakości wody;
- odpowiedzialne unieszkodliwianie zanieczyszczeń.



30 obiektów

w USA wdrożyło
rozwiązania Veolii do
uzdatniania regulowanych
związków PFAS

Cel

100 systemów uzdatniania
PFAS w eksploatacji do 2029
roku



Oddziaływanie

Zapewnienie 2 milionom
Amerykanów **dostępu do**
wody lepszej jakości

WYWIERANIE TRWAŁEGO WPŁYWU NA SPOŁECZNOŚCI

Veolia mobilizuje swoich pracowników i partnerów do generowania pozytywnych oddziaływań dla społeczności, którym służy, i wraz z nimi, poprzez działania na rzecz integracji grup wrażliwych, wolontariat wspierający organizacje non-profit oraz podnoszenie świadomości w zakresie kluczowych zagadnień środowiskowych.

Zaangażowanie Veolii w społeczność, którym świadczy usługi, stanowi centralny filar jej efektywności społecznej. Grupa aktywnie mobilizuje swoje zespoły i partnerów poprzez wspieranie wejścia na rynek pracy, wolontariat w organizacjach non-profit oraz działania edukacyjne w zakresie ochrony środowiska, tworząc wspólną wartość i wzmacniając rolę społeczności lokalnych jako aktywnych uczestników transformacji ekologicznej. Zaangażowanie to przełożyło się na inicjatywy obejmujące kształcenie zawodowe w sektorze usług środowiskowych, wsparcie inkluzywnego zatrudnienia lokalnego oraz działania podnoszące świadomość.

Rozwijanie kompetencji na potrzeby transformacji ekologicznej

Terra Academia we Francji stanowi odpowiedź Veolii na niedobór kompetencji w sektorze usług środowiskowych w sektorze prywatnym i publicznym. Jest to instytucja szkoleniowo-edukacyjna, w ramach której przedstawiciele

świata gospodarczego, biznesowego, akademickiego i organizacji non-profit współpracują przy tworzeniu dedykowanych programów szkoleniowych, mających na celu zwiększenie zdolności do zatrudnienia oraz budowanie podstaw gospodarki przyszłości na poziomie regionalnym we Francji i na świecie.

Po otwarciu w 2024 roku 3 kampusów w Arras, Deauville i Paryżu, w 2025 roku Terra Academia realizowała szkolenia dla zróżnicowanej grupy uczestników – od techników pracujących w sektorach dotkniętych niedoborem kadr, po przedstawicieli władz lokalnych oraz liderów sektora prywatnego i publicznego w ramach Instytutu Zaawansowanych Studiów nad Transformacją Ekologiczną.

Od września 2026 roku Terra Academia zaferuje program Ecol'ab Orientation, wspierający absolwentów szkół oraz studentów chcących rozpocząć karierę zawodową w obszarach związanych z transformacją ekologiczną.

Wspieranie integracji zawodowej i inkluzywnego zatrudnienia lokalnego

Veolia aktywnie przyczynia się do wzmacniania spójności społecznej regionów poprzez wspieranie tworzenia trwałych miejsc pracy, w tym dla osób wykluczonych z rynku pracy. Ukierunkowane programy tego typu pobudzają lokalną aktywność gospodarczą oraz sprzyjają inkluzji społecznej.

Przykładem jest program STARTer realizowany przez Fundację Veolia w Czechach, wspierający tworzenie miejsc pracy w trzech regionach kraju (Morawy-Śląsk, Ołomuniec oraz Czeszy Środkowe), koncentrujący się na rzadkich, tradycyjnych zawodach i rzemiośle generującym wartość społeczną i gospodarczą.

Terra Academia, szkoła i akcelerator podnoszenia i zmiany kwalifikacji na potrzeby transformacji ekologicznej.





Veolia realizuje liczne inicjatywy edukacyjne oraz dzieli się najlepszymi praktykami, aby zwiększać świadomość i rozwijać kompetencje na poziomie lokalnym.

Inicjatywa STARTer umożliwia pracownikom Veolii wspieranie rozwijających przedsiębiorstw poprzez mentoring. Od 2000 roku utworzono 2875 miejsc pracy, z czego 420 dla osób z niepełnosprawnościami.

Edukacja ekologiczna i dzielenie się wiedzą ekspercką

Edukacja i podnoszenie świadomości są kluczowe, aby społeczeństwo mogło stać się rzeczywistym uczestnikiem transformacji ekologicznej. Veolia realizuje liczne inicjatywy edukacyjne i dzieli się najlepszymi praktykami, kierując działania zarówno do profesjonalistów, jak i uczniów, w celu budowania świadomości i rozwijania kompetencji na poziomie lokalnym.

Ecofactory w Milwaukee realizuje praktyczne inicjatywy zwiększające świadomość środowiskową, ilustrując zaangażowanie Veolia USA w społeczność lokalną. Działania obejmują m.in. eksploatację jednostki pływającej do

oczyszczania cieków wodnych, akcje sprzątania rzek z udziałem pracowników i partnerów, dni otwarte w oczyszczalni ścieków oraz specjalne instalacje chroniące populację sokoła wędrownego na terenie obiektu.

W Chinach Veolia rozszerzyła działania edukacyjne dotyczące recyklingu tworzyw sztucznych, oferując szkolenia dla specjalistów we współpracy z organizacjami non-profit oraz ekspertami z Chińskiej Akademii Inżynierii. Organizowane są sesje techniczne poświęcone problemowi zanieczyszczenia mórz tworzywami sztucznymi oraz innowacjom technologicznym poprawiającym jakość recyklingu. Zespoły prowadzą również zajęcia dla uczniów szkół podstawowych dotyczące segregacji odpadów oraz zagrożeń wynikających z obecności odpadów plastikowych w środowisku morskim.

Ponad 11 400

pracowników
zaangażowanych w
wolontariat w 2025 roku

2500

działań na całym świecie,
realizowanych we
współpracy z ponad 1000
partnerów



Veolia Cares: wspieranie ducha wspólnoty

Program Veolia Cares Grupy ustanowił podstawowy pakiet świadczeń, który zapewni każdemu pracownikowi jeden dzień płatnego urlopu na działalność wolontariacką w społeczności lokalnej. Pracownicy mogą przeznaczyć ten dzień na projekty o znaczeniu społecznym, związane z ochroną środowiska lub integracją społeczną, działając w terenie lub prowadząc działania edukacyjne – indywidualnie lub zespołowo.

W ramach działań ułatwiających zaangażowanie pracowników Grupa uruchomiła we Francji platformę „Resourcers for Communities”, która gromadzi zgłoszenia od lokalnych organizacji non-profit i upraszcza proces włączania się w działania społeczne. Coroczne badanie użytkowników platformy wskazuje, że 32% pracowników nawiązuje trwałą współpracę z organizacjami, angażując się w ich działalność również w czasie wolnym.

Działania na rzecz środowiska, zdrowia i integracji społecznej

W 2025 roku pracownicy Veolii w Wielkiej Brytanii aktywnie uczestniczyli w obchodach Tygodnia Wolontariatu oraz Światowego Dnia Środowiska:

- ponad 90 pracowników wzięło udział w akcjach sprzątnięcia wybrzeża;
- we współpracy z University Hospitals of Leicester NHS Trust posadzono 1860 drzew należących do 14 różnych gatunków, poprawiając jakość powietrza i bioróżnorodność oraz tworząc przestrzenie wspierające dobrostan fizyczny i psychiczny pacjentów oraz pracowników ochrony zdrowia.

We współpracy z organizacją charytatywną Shelter wolontariusze uczestniczyli w ponownym wykorzystaniu mebli, wspierając gospodarkę o obiegu zamkniętym oraz pomagając osobom potrzebującym. —



AMERYKA ŁACIŃSKA: PODNOSENIE ŚWIADOMOŚCI W ZAKRESIE PROBLEMÓW ŚRODOWISKOWYCH

Informacje podstawowe

Kształcenie młodzieży stanowi kluczowy element przyspieszania transformacji ekologicznej. W 2012 roku Veolia uruchomiła program „Alrededor de Iberoamérica”, we współpracy z Organizacją Państw Iberoamerykańskich, skierowany do uczniów w wieku 10–11 lat w szkołach publicznych w krajach, w których działa Veolia: Argentynie, Brazylii, Chile, Kolumbii, Ekwadorze, Meksyku, Panamie i Peru.

Dlaczego?

Ta szeroko zakrojona inicjatywa edukacyjna ma na celu zapoznanie uczniów z problemami i wyzwaniem środowiskowymi. Poprzez przekazywanie wiedzy na temat ochrony środowiska, energii odnawialnej, recyklingu oraz ochrony bioróżnorodności uczniowie stają się inicjatorami zmian w swoich społecznościach, wspierając powstawanie społeczności bardziej odpornych na kryzys klimatyczny.



W jaki sposób?

Nauczyciele otrzymują materiały dydaktyczne zawierające propozycje działań do realizacji z uczniami. Konkurs zachęca uczniów do opracowywania rozwiązań optymalizujących wykorzystanie energii odnawialnej. Zwycięzcy biorą udział w wyjazdach edukacyjnych do miejsc o szczególnym znaczeniu – w 2024 roku odwiedzili Limę i Machu Picchu.

**Ponad
200 000**
uczniów objętych
programem od 2012 roku

30 000
uczniów objętych edukacją
w 2024 roku w 550 szkołach
publicznych w 8 krajach
Ameryki Łacińskiej



**Kształtowanie
świadomości ekologicznej
wśród młodzieży oraz jej
praktyczne zaangażowanie
poprzez konkursy i
doświadczenia immersyjne**



BUDOWANIE ZRÓWNOWAŻONYCH EKOSYSTEMÓW



Program strategiczny GreenUp 2024–2027 Veolii stawia partnerstwa w centrum transformacji ekologicznej. Grupa mobilizuje sieci partnerów i lokalnych interesariuszy w celu budowania trwałych ekosystemów opartych na zaufaniu, dialogu oraz niezmiennym poszanowaniu praw człowieka.

Model współpracy opracowany przez Veolię ułatwia łączenie kompetencji z różnych dziedzin, współdzielenie zasobów oraz koordynację działań w odpowiedzi na kluczowe wyzwania ekologiczne ujęte w programie GreenUp: dekarbonizację sposobów użytkowania, oczyszczanie środowiska oraz regenerację zasobów.

Zgodnie ze swoją misją Grupa opiera swój rozwój na użyteczności wobec wszystkich interesariuszy oraz regionów, w których działa. Dlatego dąży do budowania systemów współpracy ze wszystkimi istotnymi podmiotami publicznymi i prywatnymi (klientami, akcjonariuszami, pracownikami, dostawcami, społecznościami lokalnymi oraz przyszłymi pokoleniami), aby łączyć efektywność z użytecznością i zbiorowym oddziaływaniem.

Podjęmowanie działań na rzecz transformacji naszych procesów zakupowych

Veolia wykorzystuje swoje procesy zakupowe jako narzędzie wdrażania konkretnych działań na rzecz transformacji ekologicznej. Koncentrując się na kryteriach etycznych oraz inicjatywach oddolnych, współpracuje z partnerami w celu promowania bardziej inkluzywnych i zrównoważonych praktyk w każdym regionie.

Rozwijanie długofalowego dialogu z interesariuszami

Dialog ze społeczeństwem obywatelskim przenika wszystkie poziomy zarządzania Veolii. Proces „+1, na rzecz ekologii w działaniu”, Rada ds. Przyszłych Pokoleń oraz Zgromadzenie Interesariuszy (organizowane w kwietniu 2026 roku) stanowią skuteczne mechanizmy stałych konsultacji, dostarczające różnorodnych perspektyw i wiedzy eksperckiej wspierających proces podejmowania decyzji strategicznych w Grupie.

Dialog społeczny: innowacje społeczne dla transformacji regionów

Dialog społeczny w Veolii opiera się na stałych konsultacjach. Dzięki ponad 1500 układow zbiorowym podpisywanym każdego roku oraz organom przedstawicielskim obejmującym blisko 90% pracowników, Veolia współpracuje ze związkami zawodowymi nad wspólnym tworzeniem zrównoważonych rozwiązań umożliwiających dostosowanie do zmian w zawodach, wspieranie zatrudnienia oraz wzmacnianie spójności społecznej.

Ochrona praw człowieka jako warunek sprawiedliwej transformacji ekologicznej

Niezachwiane poszanowanie praw człowieka przez Veolię znajduje odzwierciedlenie w mechanizmach obejmujących należyłą staranność, ocenę oraz szkolenia. Zapewniają one ochronę godności, zdrowia i bezpieczeństwa wszystkich zaangażowanych stron.

Wspólne działanie na rzecz trwałego oddziaływania

Jako katalizator inicjatyw na rzecz rozwoju środowiskowego i społecznego, Fundacja Veolia współpracuje z organizacjami pozarządowymi, władzami lokalnymi oraz pracownikami-wolontariuszami, aby wspierać trwałe zmiany na poziomie regionalnym i wzmacniać społeczne oddziaływanie swoich działań.

PODJĘCIE DZIAŁAŃ NA RZECZ TRANSFORMACJI NASZYCH PROCESÓW ZAKUPOWYCH

Ponowne przemyślenie zakupów i relacji z dostawcami jest niezbędne dla skutecznej transformacji ekologicznej. Dzięki swojej odpowiedzialnej polityce zakupowej Veolia promuje praktyki, które są zarówno etyczne, jak i społecznie oraz środowiskowo pozytywne, oraz mobilizuje swoich dostawców do szerokiego wdrażania zrównoważonego rozwoju.

Grupa przykłada szczególną wagę do ustanawiania uczciwych, przejrzystych i zrównoważonych relacji ze swoimi dostawcami. Jej wymagania obejmują kwestie takie jak przestrzeganie przepisów, bezpieczeństwo i warunki pracy oraz zarządzanie społecznymi i środowiskowymi skutkami działalności gospodarczej.

Podpisanie Karty Dostawców jest wymogiem umownym

Wymagania Veolii są sformalizowane w Karcie Dostawców. Systematycznie przekazywana i podpisywana podczas wszystkich postępowań przetargowych, karta określa wymagania wobec partnera Veolii w zakresie przestrzegania prawa, zapobiegania korupcji, poszanowania praw człowieka, godnych warunków pracy, zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz zarządzania wpływem środowiskowym.

Dostawcy zobowiązują się do przestrzegania tych zasad w swoich własnych łańcuchach dostaw, co sprzyja rozpowszechnianiu odpowiedzialnych praktyk poza poziom pierwszego rzędu. Te wymagania kontraktowe są wspierane przez konkretne inicjatywy operacyjne, które zapewniają trwałe zmiany w łańcuchach dostaw. W szczególności podwykonawcy Grupy są zobowiązani do podejmowania istotnych działań poprzez proaktywne i partnerskie podejście do kwestii zdrowia i bezpieczeństwa, które przynosi również korzyści ich własnym pracownikom. W ten sposób Karta Dostawców aktywnie przyczynia się do poprawy wyników społecznych i środowiskowych dostawców. Karta wymaga również regularnych inspekcji, którym w razie potrzeby towarzyszą plany działań korygujących.

TRANSFORMACJA

DOSTAW ENERGII W OBIEKcie WATERTECH W SON EN BREUGEL

Projekt transformacji dostaw energii dla oczyszczalni ścieków ilustruje, w jaki sposób wieloaspektowa efektywność zasila inicjatywę zakupową.

W wymiarze ekonomicznym zakład stosuje model całkowitego kosztu posiadania (TCO), aby obniżyć koszty, co służy optymalizacji pełnego cyklu życia. Działania środowiskowe koncentrują się obecnie na 3 obszarach: dekarbonizacji poprzez przejście na energię odnawialną, gospodarce o obiegu zamkniętym oraz ochronie lokalnej bioróżnorodności. W wymiarze społecznym projekt przynosi korzyści lokalnej społeczności, jednocześnie wspierając przedsiębiorstwa i różnorodność. Wreszcie, wdrożone innowacyjne rozwiązania wzmacniają reputację Veolii i są zgodne z oczekiwaniami interesariuszy, szczególnie w wymiarze handlowym.





Mechanizm monitorowania reaguje również na wszelkie zgłoszenia, w szczególności od pracowników partnerów korzystających z systemu sygnalizowania nieprawidłowości. Stosowane działania obejmują monitorowanie inkluzywnych zakupów we Francji, natomiast na poziomie międzynarodowym Veolia wdraża inicjatywy dostosowane do lokalnych uwarunkowań, aby wspierać różnorodność, inkluzywność oraz zaangażowanie społeczność.

Dział Zakupów Grupy przyznaje nagrody za zrównoważone zakupy, które identyfikują i nagradzają doskonałość w zakresie zrównoważonego pozyskiwania. W 2025 roku w konkursie uczestniczyło 20 jednostek biznesowych, które zgłosiły łącznie 67 projektów skupionych wokół 4 kluczowych tematów: gospodarki o obiegu zamkniętym, zrównoważonej energii i pozyskiwania, innowacji oraz inkluzywności i społeczności lokalnych. Nagrody mają pełnić rolę katalizatora wymiany dobrych praktyk pomiędzy jednostkami Grupy, sprzyjać wzajemnej inspiracji oraz powielaniu najbardziej efektywnych inicjatyw na całym świecie.

Wspieranie różnorodności i inkluzywności u dostawców

Każda umowa stanowi okazję do wprowadzania daleko idących transformacji w zachowaniach w całym ekosystemie partnerów, tworząc wartość społeczną i środowiskową wykraczającą daleko poza samą Veolię. To właśnie poprzez te inicjatywy Veolia pokazuje, że zakupy mogą być czymś więcej niż transakcjami i mogą napędzać rzeczywiste zmiany społeczne i gospodarcze. —

ŚRODKI ZACHĘCAJĄCE NAPĘDZAJĄCE POSTĘP W PRAKTYKACH CSR

Pionierska inicjatywa Veolii w Rumunii łączy oceny CSR EcoVadis⁽¹⁾ z programem faktoringu odwrotnego realizowanym we współpracy z bankiem ING. Dostawcy osiągający dobre wyniki CSR korzystają z bardziej korzystnych warunków płatności. Veolia wzmacnia również swoje partnerstwa z podmiotami zaangażowanymi w ciągłe doskonalenie swoich procesów. Inicjatywa pomaga rozwijać zrównoważony łańcuch wartości we wcześniejszych etapach poprzez stymulowanie postępu w praktykach HR oraz środowiskowych.

INTEGRACJA RÓŻNORODNOŚCI, RÓWNYCH SZANS I WŁĄCZENIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW AGENCJI PRACY TYMCZASOWEJ

Veolia w Wielkiej Brytanii współpracuje z Comensura, firmą specjalizującą się w outsourcingowym zarządzaniu pracownikami kontraktowymi oraz dostawcami usług. Partnerstwo doprowadziło do zatrudnienia uchodźców z Ukrainy, byłych więźniów, kobiet oraz osób powyżej 55. roku życia, zapewniając ponad 80 miejsc pracy w sektorze gospodarki odpadami.

(1) EcoVadis dostarcza wiarygodne oceny zrównoważonego rozwoju, uznawane na całym świecie, które pomagają przedsiębiorstwom ograniczać ryzyko, poprawiać wyniki oraz przyspieszać pozytywne oddziaływanie na społeczność i naszą planetę.



AUSTRALIA: WSPÓŁPRACA Z RODZIMYMI DOSTAWCAMI

Informacje podstawowe

W Australii i Nowej Zelandii Veolia stosuje specyficzną politykę dostawców dla przedsiębiorstw należących do ludów Aborygeńskich oraz mieszkańców Cieśnin Torresa. Inicjatywa ta stanowi część planu działań na rzecz pojednania Veolii i wykorzystuje politykę zakupową Grupy do wspierania społeczności rdzennych, które są szczególnie narażone na zmiany środowiskowe.

Dlaczego?

Społeczności rdzenne są kluczowymi interesariuszami społecznej licencji na prowadzenie działalności Veolii w tym regionie. Celem jest wspieranie ich włączenia w gospodarkę, spełnianie oczekiwań klientów dotyczących różnorodności dostawców oraz uznanie unikalnej relacji tych społeczności z ziemią. W ten sposób polityka zakupowa staje się dźwignią inkluzywności.

W jaki sposób?

Veolia opracowała specyficzną politykę zakupową, która jest zawarta w dokumentach przetargowych. Jest ona wspierana przez szereg wewnętrznych działań podnoszących świadomość, partnerstwa z jednostkami certyfikującymi (Supply Nation) oraz wsparcie przedsiębiorstw należących do ludności rdzennej, aby pomóc im w budowaniu zdolności do ubiegania się o kontrakty.



3,45%
rdzennych
pracowników w 2025
roku

89 mln AUD
skumulowane zakupy od
2017 roku u dostawców
Aborygeńskich oraz
mieszkańców Cieśniny
Torresa

53,7%
pracowników
przeszkolonych w celu
zwiększenia świadomości
kultur rdzennych w 2025
roku

ROZWIJANIE DŁUGOTERMINOWEGO DIALOGU Z INTERESARIUSZAMI

Veolia wdrożyła szereg mechanizmów dyskusji i dialogu ze swoimi interesariuszami (przedsiębiorstwami, rządami i władzami lokalnymi, partnerami finansowymi, obywatelami, pracownikami, organizacjami pozarządowymi oraz badaczami). Razem stanowią one dźwignię przyspieszającą transformację ekologiczną.

W kontekście poważnych kryzysów geopolitycznych, klimatycznych i ekologicznych, przy jednoczesnym bezprecedensowym zagrożeniu dla bioróżnorodności i zasobów, Veolia uważa, że wiedza, doświadczenie i dialog są kluczowymi dźwigniami przyspieszającymi tempo transformacji ekologicznej oraz projektowania rozwiązań dostosowanych do lokalnych realiów.

Dlatego Grupa wspiera ciągły dialog ze wszystkimi interesariuszami – na każdym poziomie, lokalnie i międzynarodowo – aby słuchać, rozumieć, analizować oraz wspólnie projektować i budować rozwiązania, które wywierają pozytywny wpływ na ekosystemy, organizacje i ludzi.

Dzięki zaangażowaniu w ten proces trwającemu od ponad dekady Veolia ustrukturyzowała swoje mechanizmy dialogu wokół szeregu kluczowych inicjatyw: komitetu Krytycznych Przyjaciół, przyjęcia celu istnienia oraz koncepcji wieloaspektowej efektywności w 2019 roku, stworzenia mechanizmu współpracy „+1, na rzecz ekologii w działaniu” w 2021 roku, a w ostatnim czasie ustanowienia Rady Przyszłych Pokoleń w kwietniu 2025 roku.

Sluchanie w celu zrozumienia i podjęcia działania

Sluchanie stanowi fundament podejścia Veolii. Grupa nieustannie dąży do identyfikowania i rozumienia wymagań swoich interesariuszy, w tym klientów, pracowników, społeczności lokalnych i inwestorów, aby móc wybierać odpowiednie działania.

Barometr Transformacji Ekologicznej, badanie opinii przeprowadzane w 26 krajach obejmujących 60% populacji świata, odzwierciedla to zaangażowanie. Od 2022 roku globalny sondaż opinii publicznej wskazuje na rosnącą akceptację dla innowacji ekologicznych, szczególnie ponownego wykorzystania wody, oraz silne zapotrzebowanie na zrównoważone

rozwiązania lokalne.

Sluchanie wewnątrz organizacji jest również istotne. Veolia wykorzystuje Voice of Resources do pomiaru zaangażowania pracowników oraz Net Promoter Score do oceny satysfakcji klientów, stale włączając wyniki do procesów analitycznych i dostosowując na ich podstawie swoje priorytety strategiczne.

Dzielenie się wzrostem Grupy i tworzeniem wartości z pracownikami

Oprócz tego, że znajdują się na pierwszej linii transformacji ekologicznej, pracownicy Veolii są również interesariuszami jej sukcesu. Program akcjonariatu pracowniczego Sequoia podkreśla determinację Veolii do bezpośredniego zaangażowania pracowników w ten wspólny sukces. Na koniec 2025 roku pracownicy posiadali 9,35% kapitału zakładowego Grupy (więcej informacji na stronie 20).



Wspólne budowanie poprzez dialog

Dialog stanowi fundament bardziej inkluzywnego i partycypacyjnego systemu zarządzania, zaprojektowanego w celu wspierania rozwiązań odzwierciedlających realia terenowe.

Institut Veolia i komitet Krytycznych Przyjaciół to dwie platformy dialogu i nowego sposobu myślenia. Institut Veolia promuje stały dialog z ekspertami, filozofami, antropologami, liderami biznesu, decydentami politycznymi oraz podmiotami działającymi w terenie, analizując zagadnienia takie jak zdrowie i środowisko, wystarczalność, dostęp do usług podstawowych, bioróżnorodność oraz współczesne zmiany środowiskowe i społeczne. Critical Friends, niezależne osobistości z organizacji pozarządowych, instytucji, środowisk akademickich oraz firm partnerskich, zapewniają krytyczne spojrzenie z zewnątrz na wybory i strategię Grupy w procesie zaprojektowanym w celu wspierania jej dążenia do ciągłego postępu.

Transformacja poprzez współpracę: sojusze strategiczne

Współpraca uzupełnia podejście Veolii oparte na słuchaniu i dialogu. Inicjatywa wspierania dialogu między interesariuszami Veolii, „+1, na rzecz ekologii w działaniu”, ucieleśnia to zobowiązanie, łącząc interesariuszy na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym w celu wspierania projektów realizowanych w rzeczywistych warunkach. Powstały nowe kolektywy „+1”, w tym „+1 Arianeo”, które włącza zewnętrzne mechanizmy zarządzania do kontraktu w Nicei, oraz „+1, mikrozanieczyszczenia” (Water Technologies), którego celem jest łączenie kluczowych podmiotów w walce z mikrozanieczyszczeniami w celu poprawy ochrony ekosystemów, a w konsekwencji także zdrowia publicznego. —

GŁÓWNE INICJATYWY I FORA VEOLII SŁUŻĄCE SŁUCHANIU I ANGAŻOWANIU INTERESARIUSZY



2001

INSTYTUT VEOLIA
Platforma dyskusji i debat wspierająca prace prognostyczne dotyczące wyzwań na styku środowiska i społeczeństwa. Jej misją jest oferowanie różnorodnych perspektyw, które rzucają światło na przyszłość.

2003

KOMITET KONSULTACYJNY AKCJONARIUSZY
Komitet promujący coraz wyższe standardy przejrzystej komunikacji z akcjonariuszami Veolii.

2004

FUNDACJA VEOLIA
Misja Fundacji obejmuje pomoc w sytuacjach kryzysów humanitarnych i wsparcie rozwojowe, ochronę środowiska i bioróżnorodności, pomoc w integracji zawodowej oraz wzmacnianie więzi społecznych.

2013

KRYTYCZNI PRZYJACIELE
Komitet niezależnych ekspertów z organizacji nono-profit, instytucji, środowisk akademickich oraz firm partnerskich, których opinie pomagają doprecyzować kierunek strategiczny Grupy.

2025

RADA PRZYSZŁYCH POKOLEŃ
Nowe forum dialogu pomiędzy młodymi ludźmi a dyrektorem generalną w kwestiach związanych z transformacją ekologiczną.

2023

TERRA ACADEMIA
Szkoła i akcelerator transformacji ekologicznej, pierwotnie założona przez Veolię, obejmująca koalicję partnerów finansowych, akademickich, publicznych i pozarządowych.

DIALOG SPOŁECZNY
Włączenie 2 członków zarządu reprezentujących pracowników.

2022

BAROMETR TRANSFORMACJI EKOLOGICZNEJ
Badanie opinii publicznej w 26 krajach obejmujących 60% populacji świata, zaprojektowane w celu rozwijania debaty oraz dostarczania wiedzy na temat warunków niezbędnych do przeprowadzenia transformacji ekologicznej.

2021

KOLEKTYWY „+1”
Inicjatywa wdrożona przez Veolię z udziałem paneli interesariuszy utworzonych w różnych częściach świata, w których Grupa prowadzi działalność. Wspólnie identyfikują oni działania w rzeczywistych warunkach, służące przyspieszeniu transformacji ekologicznej.





RADA PRZYSZŁYCH POKOLEŃ – SŁUCHANIE GŁOSU MŁODYCH LUDZI Z CAŁEGO ŚWIATA

Co?

Utworzona przez Veolię w kwietniu 2025 roku Rada Przyszłych Pokoleń jest platformą dialogu pomiędzy Dyrektorem Generalną Veolii, Estelle Brachlianoff, a 30 młodymi liderami.

Dlaczego?

Aby włączyć głosy nowych pokoleń do procesów decyzyjnych Grupy: 30 młodych osób z całego świata (15 pracowników Veolii i 15 członków zewnętrznych w wieku poniżej 30 lat) przedstawia konkretne propozycje działań na rzecz przyspieszenia transformacji ekologicznej.

W jaki sposób?

Mandat członków Rady na okres 3 lat podzielony jest na 2 cykle. Każdy cykl obejmuje 3 etapy prac.

Etap 1 Definiowanie problemu

Określenie problemu oraz jego lokalnych i globalnych skutków.

Etap 2 Perspektywa

przyszłościowa

Identyfikacja ryzyk wynikających z ignorowania problemu oraz określenie pożądanych scenariuszy przyszłości.

Etap 3 Wdrożenie

Określenie możliwości rozwiązań i działań mających na celu poprawę praktyk wspierających transformację ekologiczną.

Na zakończenie każdego etapu prac odbywają się pogłębione dyskusje z Estelle Brachlianoff.

Rezultaty

Celem pierwszego cyklu prac, trwającego do kwietnia 2026 roku, jest przedstawienie Veolii dźwigni działań służących tworzeniu przemysłu przyszłości: przemysłu zakorzenionego w regionach, zdolnego do przekształcania niepewności (technologicznej, geopolitycznej, środowiskowej itp.) w czynnik odporności i tworzenia wartości oraz uwzględniającego granice planetarne w sposobie funkcjonowania Veolii.



30 młodych

liderów z całego świata
tworzy Radę Przyszłych
Pokoleń

Ich pierwszy temat prac na lata 2025–2026:

zapropnowanie dźwigni działań,
które pozwolą stworzyć przemysł
przyszłości



Dowiedz się
więcej o Radzie
Przyszłych
Pokoleń

DIALOG SPOŁECZNY VEOLIA WYKORZYSTUJE INNOWACJE SPOŁECZNE DO TRANSFORMACJI REGIONÓW

Veolia jest zaangażowana w innowacyjny dialog społeczny we wszystkich częściach świata. Dzięki 8349 przedstawicielom pracowników w 51 krajach oraz 1489 układom zbiorowym podpisanym w 2025 roku, to podejście oparte na współpracy przekształca praktyki lokalne i przyczynia się do lokalnego rozwoju gospodarczego i społecznego.

Dialog społeczny stanowi nienegocjowalny filar działań regionalnych Veolii, wywierając dalekosiężny wpływ na zasoby ludzkie oraz społeczeństwo wykraczające poza ramy samej Grupy. To podejście przekształca relacje między Veolią a jej pracownikami, generując jednocześnie pozytywne oddziaływanie w każdej społeczności, w której działa Grupa.

zaangażowania w dialog. Układy te, negocjowane w ścisłym odniesieniu do realiów terenowych, umożliwiają dostosowanie polityk w miejscu pracy do lokalnych uwarunkowań w zakresie zatrudnienia, szkoleń, zdrowia oraz rozwoju gospodarczego.

Inteligencja zbiorowa i podejście oparte na współpracy

W 2015 roku Veolia opracowała innowacyjną metodologię dialogu społecznego opartą na konsultacjach oraz rozpowszechnianiu dobrych praktyk na każdym poziomie działalności. Utworzyła również wspólne organy dialogu społecznego, zwane „biurami”, na poziomie Francji i Europy, tworząc dynamikę współpracy umożliwiającą przewidywanie zachodzących w działalności zmian gospodarczych, społecznych i technologicznych. Podejście to przyczynia się do kształtowania wzorcowego modelu zarządzania, który inspirowanie innych aktorów gospodarczych i instytucjonalnych, zapewniając oddziaływanie wykraczające poza samą Veolię.

Znaczący zasięg geograficzny dialogu społecznego Veolii stanowi dowód jego lokalnego i regionalnego wpływu: 88,3% pracowników Grupy objętych jest strukturami dialogu społecznego, przy udziale 8349 przedstawicieli pracowników na całym świecie. Ta szeroka obecność obejmuje 51 krajów, tworząc gęstą sieć społeczną, która przyczynia się do stabilności i rozwoju regionalnego. We Francji, gdzie wskaźnik pokrycia wynosi 100%, te wysokie standardy społeczne mają zastosowanie do całych lokalnych ekosystemów gospodarczych.

Podpisanie 1489 układów zbiorowych pracy w 2025 roku podkreśla dynamikę i dojrzałość tego



Dialog społeczny napędzający innowacje

Warsztaty inteligencji zbiorowej dotyczące wykorzystania sztucznej inteligencji, prowadzone z udziałem przedstawicieli pracowników, umożliwiły identyfikację priorytetowych zastosowań służących wzmocnieniu zdrowia i bezpieczeństwa oraz poprawie efektywności operacyjnej. Przetestowane w ramach procesów dialogu społecznego inicjatywy te wzmacniają wdrażanie oraz regionalne rozpowszechnianie nowych technologii.

Europejska Rada Zakładowa Veolii, reprezentująca około dwie trzecie pracowników w 17 krajach, pełni rolę laboratorium innowacji społecznych. Wspólne rezolucje przyjęte w 2024 roku w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu w pracy doprowadziły do ustanowienia rygorystycznych standardów, które zainspirowały zmiany w politykach społecznych i przyczyniają się do poprawy warunków pracy we wszystkich jednostkach Veolii w Europie.

Oddziaływanie Veolii na społeczeństwo zostało wzmocnione dzięki jej zaangażowaniu w inicjatywę United Nations Global Compact od



2003 roku. Aktywny udział Grupy w międzynarodowych dyskusjach dostarcza globalnym instytucjom przykładów najlepszych praktyk z terenu, a jednocześnie umożliwia Veolii wdrażanie najlepszych innowacji społecznych w regionach, w których prowadzi działalność.

Wpływ ten jest wyraźnie widoczny w podpisaniu Europejskiego Porozumienia Ramowego w sprawie różnorodności i inkluzji, zawartego z 19 przedstawicielami związków zawodowych z 13 krajów oraz Europejską Federacją Związków Zawodowych Służb Publicznych (EPSU). Obowiązujące w 17 krajach objętych Europejską Radą Zakładową Veolii porozumienie promuje inkluzywne, sprawiedliwe i pełne szacunku środowiska pracy, łącząc efektywność społeczną z dobrostanem pracowników.

Dwóch członków Zarządu oraz jeden członek bez prawa głosu reprezentują pracowników w Zarządzie, co dodatkowo wzmacnia zaangażowanie w model współzarządzania. Ta bezpośrednia reprezentacja zapewnia, że procesy decyzyjne na poziomie strategicznym uwzględniają lokalne uwarunkowania oraz oczekiwania osób pracujących w terenie.

Ponadto działania wspierające aktywność związków zawodowych oraz szkolenia dla partnerów społecznych tworzą zasób kompetencji pracowniczych szeroko uznawany poza Grupą. Po zakończeniu szkolenia pracownicy często stają się wiodącymi głosami w lokalnym i społecznym rozwoju. Przyczyniają się oni do upowszechniania modelu społecznego, który reprezentuje Veolia, wszędzie tam, gdzie Grupa prowadzi działalność.

Łącząc zaangażowanie lokalne z innowacjami społecznymi oraz perspektywą międzynarodową, Veolia przekształca swoje procesy dialogu społecznego w strategiczny filar swojej efektywności oraz trwałą dźwignię wspierającą inkluzywną transformację ekologiczną. —



OCHRONA PRAW CZŁOWIEKA NA RZECZ SPRAWIEDLIWEJ TRANSFORMACJI EKOLOGICZNEJ

Poszanowanie praw człowieka stanowi fundamentalną zasadę dla Veolii. Grupa stosuje rygorystyczną politykę mającą na celu ochronę i promowanie podstawowych praw oraz bezwzględnie zakazuje wszelkich form pracy przymusowej i pracy dzieci. Wymóg ten dotyczy wszystkich pracowników, partnerów oraz społeczności lokalnych.

Veolia zobowiązuje się do promowania i ochrony praw człowieka na każdym etapie swojej działalności, zgodnie ze swoimi wartościami i misją oraz w oparciu o międzynarodowe standardy, w tym Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, Dziesięć Zasad Global Compact ONZ oraz podstawowe konwencje MOP.

Kompleksowe, międzysektorowe podejście

Veolia prowadzi kompleksową, międzysektorową politykę w zakresie praw człowieka, obejmującą zarówno prawa osób dotkniętych jej działalnością, jak i podstawowe prawa w miejscu pracy. Polityka ta wyraża jednoznaczny sprzeciw Grupy wobec wszelkich form pracy przymusowej i pracy dzieci oraz praktyk dyskryminacyjnych, a także poparcie dla wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych, jak również dla bezpieczeństwa i higieny pracy. Obejmuje ona także poszanowanie prawa do zdrowego środowiska, dostępu do wody i usług kanalizacyjnych oraz ochronę praw społeczności lokalnych.

Należyta staranność: wyspecjalizowany komitet

Odpowiedzialność za prawa człowieka oraz należyta staranność są koordynowane na najwyższym szczeblu organizacji. Komitet kierowany przez głównego radcę prawnego Veolii, z udziałem centralnych oraz regionalnych jednostek funkcjonalnych, zapewnia uwzględnienie praw człowieka w centrum wszystkich praktyk Grupy. Komitet prowadzi wewnętrzne konsultacje, weryfikuje przestrzeganie wartości i zobowiązań Grupy oraz nadzoruje wdrażanie planu należytej staranności. Formułuje rekomendacje i aktywnie pozostaje otwarty na dialog ze społeczeństwem obywatelskim.

ZWALCZANIE NIELEGALNEGO ZATRUDNIENIA

Nielegalne zatrudnienie stanowi istotne ryzyko i jeden z najwyższych priorytetów, szczególnie w złożonych łańcuchach podwykonawczych. Obejmuje ono pracę nierejestrowaną, niezgłoszone zatrudnienie, zatrudnianie osób bez wymaganych dokumentów oraz nieprzestrzeganie lokalnych praw pracowniczych, co wiąże się z poważnymi konsekwencjami. Strategia Veolii opiera się na 3 obszarach:

- Zapobieganie: kultura należytej staranności oraz działania podnoszące świadomość wśród zespołów.
- Wykrywanie: wdrażanie narzędzi do monitorowania dostawców.
- Naprawa: stosowanie działań korygujących oraz kar umownych w przypadku stwierdzenia niezgodności.

Działania obejmują podnoszenie świadomości poprzez moduł e-learningowy dotyczący należytej staranności, webinary szkoleniowe, rygorystyczne klauzule umowne wymagające zgodności po stronie podwykonawców oraz narzędzie zarządcze do weryfikacji kompletności dokumentacji dostawców.



Mobilizowanie dostawców Veolii

W swoim łańcuchu dostaw Veolia stosuje kryteria praw człowieka przy wyborze i ocenie dostawców: szczegółowe klauzule umowne, wymóg zgodności z międzynarodowymi standardami, ukierunkowane audyty oraz plany doskonalenia w przypadku stwierdzenia niezgodności. Regiony o podwyższonym ryzyku są monitorowane bardziej rygorystycznie, aby zapobiegać nielegalnemu zatrudnieniu, niewypłacaniu godziwego wynagrodzenia lub nieprzestrzeganiu wymogów dotyczących czasu pracy oraz naruszeniom zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownikom Veolii zapewnia się szkolenia i działania podnoszące świadomość, w szczególności moduł e-learningowy dotyczący nielegalnego zatrudnienia. Włączając poszanowanie praw człowieka na każdym poziomie organizacji, Veolia potwierdza, że transformacja ekologiczna może być trwała wyłącznie wtedy, gdy respektowana jest godność człowieka. Veolia stosuje rygorystyczne zarządzanie i procesy oparte na ciągłym doskonaleniu, aby zapobiegać ryzykom, wzmacniać czujność oraz promować wzorcowe praktyki we wszystkich obszarach działalności i we wszystkich regionach świata. —



MAPOWANIE RYZYK „NALEŻYTEJ STARANNOŚCI”:

ZAKTUALIZOWANA METODOLOGIA

Od 2024 roku metodologia mapowania Veolii jest w pełni zgodna z francuską ustawą z dnia 27 marca 2017 r. dotyczącą obowiązku należytej staranności.

- Proces opiera się na wytycznych opracowanych na podstawie głównych międzynarodowych traktatów dotyczących praw człowieka, ryzyk zidentyfikowanych przez jednostki biznesowe oraz wkładu ekspertów specjalistycznych Grupy.
- Mapa jest aktualizowana corocznie, aby odzwierciedlać zmiany organizacyjne i regulacyjne.
- Służy do opracowywania planu należytej staranności oraz planów działania.
- Dodatkowo proces ciągłego doskonalenia aktywnie angażuje przedstawicielstwa pracowników w ocenę ryzyk oraz definiowanie działań podczas aktualizacji mapy. Zaangażowanie przedstawicieli pracowników zapewnia bardziej kompleksową i wyważoną ocenę problemów oraz gwarantuje uwzględnienie realiów operacyjnych.

Zagrożenia	Priorytet działań
Prawa człowieka i podstawowe wolności	
Nielegalne zatrudnienie	P1
Szkodliwe warunki pracy	P2
Naruszenie praw dziecka; tortury, okrutne, nieludzkie lub poniżające traktowanie oraz niewolnictwo	P3
Naruszenie wolności zrzeszania się i dialogu społecznego	P3
Praktyki dyskryminacyjne	P3
Negatywny wpływ na sposób życia społeczności lokalnych	P3
Środowisko	
Szkody dla bioróżnorodności oraz zasobów wodnych i morskich	P2
Zrzuty i emisje	P2
Zarządzanie substancjami chemicznymi lub zanieczyszczeniami	P3
Gospodarowanie odpadami	P3
Bezpieczeństwo i higiena pracy	
Działania o najwyższym ryzyku	P1
Ryzyko psychospołeczne	P1
Inne działania wysokiego ryzyka	P3

Każde ryzyko jest oceniane według trzech kryteriów: prawdopodobieństwa, skali skutków oraz poziomu kontroli. Następnie ustala się ich priorytety w celu identyfikacji najistotniejszych zagrożeń i określenia priorytetów działań na trzech poziomach: P1: bardzo wysoki priorytet działania; P2: wysoki priorytet działania; P3: priorytet działania.

WSPÓLNE DZIAŁANIE NA RZECZ TRWAŁEGO ODDZIAŁYWANIA

Od ponad 20 lat Fundacja Veolia działa na rzecz przekształcania wiedzy technicznej Veolii w konkretne rozwiązania wspierające działania humanitarne, ochronę środowiska oraz integrację społeczną. Prowadzi działalność na całym świecie w ścisłej współpracy z ekosystemem zaangażowanych partnerów: organizacjami non-profit, organizacjami pozarządowymi, władzami lokalnymi, instytucjami oraz pracownikami Grupy Veolia.

3 obszary działania i pogłębione powiązania operacyjne

Fundacja Veolia została utworzona w 2004 roku w celu wspierania projektów użyteczności publicznej w 3 obszarach.

- Kryzysy humanitarne i pomoc rozwojowa:
 - organizowanie interwencji ratunkowych w przypadku klęsk żywiołowych i kryzysów humanitarnych;
 - poprawa warunków życia poprzez zapewnienie dostępu do podstawowych usług i opieki zdrowotnej, szczególnie dla najbardziej wrażliwych grup;
 - wspieranie długoterminowych projektów rozwojowych w miejscach pozbawionych infrastruktury.
- Ochrona środowiska i bioróżnorodności: podnoszenie świadomości w tych obszarach oraz wspieranie ambitnych projektów edukacyjnych i odtwarzania środowiska przyrodniczego poprzez finansowanie i działania informacyjne.
- Włączenie społeczne poprzez pracę i więzi społeczne: wspieranie integracji zawodowej.

Działania Fundacji opierają się na trzech dźwigniach:

- wolontariat kompetencyjny;
- wsparcie finansowe;
- rozwój specjalistycznego sprzętu dla misji humanitarnych.

Zaangażowanie pracowników jako kluczowy element

Wolontariat kompetencyjny Veoliaforce stanowi jeden z głównych filarów działalności Fundacji Veolia. Zapewnia on wiedzę ekspercką pracowników Veolii partnerom z sektora non-profit w ramach działań humanitarnych oraz projektów rozwojowych. To zaangażowanie nadaje całemu ekosystemowi wymiar ludzki – pracownicy działają w terenie jako opiekunowie projektów lub wolontariusze Veoliaforce, realizując inicjatywy oparte na bezpośrednim kontakcie z beneficjentami i społecznościami lokalnymi.

Od 2024 roku Fundacja rozszerzyła swój zasięg międzynarodowy poprzez utworzenie sieci wewnętrznych ambasadorów we wszystkich regionach, w których działa Grupa. Umożliwia to skuteczniejsze działania w terenie, lepsze rozpoznanie potrzeb oraz szybszą reakcję w sytuacjach wymagających interwencji.

Wzmacnianie oddziaływania poprzez współpracę

Fundacja Veolia skupia sieć podmiotów pozarządowych, instytucjonalnych i rządowych, których wspólne działania umożliwiają odpowiadanie na złożone wyzwania i kryzysy współczesnego świata: ekologiczne, społeczne, migracyjne i inne.

Fundacja utrzymuje wieloletnią współpracę z agencjami ONZ, w tym z UNICEF od 2008 roku, Wysokim Komisarzem Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców (UNHCR), a ostatnio także z Międzynarodową Organizacją ds. Migracji (IOM). Kontynuuje również współpracę z pierwotnymi

20 projektów

pomocy rozwojowej i reagowania kryzysowego w 2025 roku

176

wolontariuszy

uczestniczyło w 40 misjach wolontariatu kompetencyjnego Veoliaforce



partnerami z sektora organizacji pozarządowych, takimi jak Francuski Czerwony Krzyż, Lekarze bez Granic oraz Solidarités International. Poprzez tę sieć powiązań Fundacja pokazuje, że współpraca, dzielenie się wiedzą ekspercką oraz szybka reakcja techniczna pozostają najskuteczniejszymi sposobami wzmacniania efektów pojedynczych działań.

Rozwiązania kryzysowe tam, gdzie są najbardziej potrzebne

We współpracy z partnerami Fundacja wdraża rozwiązania zapewniające dostęp do wody oraz usług kanalizacyjnych. Jej mobilne stacje uzdatniania wody pitnej Aquaforce mogą zostać uruchomione w ciągu kilku godzin, aby zapewnić zaopatrzenie ludności po klęskach żywiołowych. Saniforce, niskoemisyjne rozwiązanie do przetwarzania osadów fekalnych w warunkach humanitarnych, umożliwia eliminację chorób

przenoszonych przez ścieki oraz ochronę zdrowia publicznego na dotkniętych obszarach.

Fundacja prowadzi również szkolenia dla pracowników organizacji pozarządowych oraz agencji ONZ w zakresie obsługi tych jednostek, które stały się standardowym elementem działań humanitarnych.

W 2025 roku Fundacja Veolia uczestniczyła w 20 projektach pomocy rozwojowej i reagowania kryzysowego. 176 wolontariuszy wzięło udział w 40 misjach wolontariatu kompetencyjnego Veoliaforce. —





AQUAFORCE: JEDNOSTKI WDRAŻANE W CELU ZAPEWNIENIA AWARYJNEGO DOSTĘPU DO BEZPIECZNEJ WODY

Informacje podstawowe

Dostęp do podstawowych usług często ulega zakłóceniu lub całkowicie zanika podczas kryzysów humanitarnych lub klimatycznych. Kluczowe znaczenie ma wdrożenie rozwiązań umożliwiających szybkie zapewnienie bezpiecznej wody społecznościom dotkniętym katastrofami.



Dlaczego?

Podmioty humanitarne zarządzające dostępem do podstawowych usług w sytuacjach kryzysowych oraz – w dłuższej perspektywie – w obozach dla osób przesiedlonych i uchodźców, poszukują skutecznych rozwiązań. Fundacja Veolia oferuje odpowiedź: przy wsparciu ekspertów Veoliaforce wdraża mobilne jednostki zaprojektowane do pracy w warunkach, gdzie istniejąca infrastruktura jest uszkodzona lub nie istnieje.

W jaki sposób?

Fundacja Veolia opracowała jednostki Aquaforce – mobilne instalacje uzdatniania wody zaprojektowane specjalnie dla sektora humanitarnego. Mogą one szybko wytwarzać bezpieczną wodę z lokalnych źródeł. W pełni operacyjne w ciągu zaledwie kilku godzin, zapewniają dostęp do bezpiecznej wody dla od 2 000 do 15 000 osób dziennie.

Przywracanie dostępu
do bezpiecznej wody
tysiącom ludzi



Wzmocnienie odporności
regionalnej
poprzez szkolenie lokalnych
organizacji pozarządowych

W 2025 roku

mobilne jednostki uzdatniania wody zostały wykorzystane na Majotcie, Jamajce oraz w Sudanie Południowym we współpracy z Agencją ONZ ds. Uchodźców (UNHCR), Międzynarodową Organizacją ds. Migracji (IOM) oraz Francuskim Czerwonym Krzyżem.

Niniejszy dokument został opracowany przez Dział ds. Wieloaspektowej Efektywności i Zrównoważonego Rozwoju, Dział Zasobów Ludzkich oraz Dział ds. Interesariuszy i Komunikacji Veolii.

Kierownictwo redakcyjne: Armelle Perrin-Guinot, Sophie Payenneville, Olivier Carlat, Fanny Demulier i Vanessa Filhol.

Zdjęcia i grafika: Laure Duquesne.

Źródła zdjęcia: Bobby/Fisheye, Martin Colombet/Fisheye, Christophe Daguet, Mathieu Dréan/Factstory, Alexandre Dupeyron, Rodolphe Escher, Nicolas Fagot/Studio 9, Médiathèque Veolia/Olivier Guerrin, Sébastien Jarry, Thomas Laisné/La Company, Stéphane Lavoué, Jeyong Lee, Christophe Majani d'Inguimbart, Jean-Philippe Mesguen, Pierre Morel/La Company, Luca Provinciali, Philipp Simpson/Sassy, Bryan Spear, Nicolas Vercellino, Scott Wagner, Veolia Australia & New Zealand Création, Fondation Veolia, Getty Images, PFO Africa, Two Unique Photography.

Produkcja: **HAVAS** Paris



Veolia
30, rue Madeleine-Vionnet • 93300 Aubervilliers • Francja
Tel.: +33 (0)1 85 57 70 00
www.veolia.com