



VALEO ÜBEREINKOMMEN ZUR SOZIALEN UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG

Übereinkommen zur sozialen Unternehmensverantwortung der Valeo-Gruppe,

Zwischen:

der Valeo-Gruppe, mit Firmensitz in Frankreich, 75017 Paris, 43, rue Bayen, vertreten durch Herrn José Schoumaker in dessen Eigenschaft als Konzerndirektor für Arbeitsbeziehungen,

und:

dem Vorstand des Europäischen Betriebsrats, vertreten durch die folgenden Personen:

Axel Dorscht (I.G. Metall), THS Rodach, Deutschland;

Ricardo Pina Moreno (FM / CCOO), PTS Fuenlabrada, Spanien;

Philippe Wattebled (C.F.D.T.), CDA Abbeville, Frankreich;

Franck Goulette (C.G.T.), THS La Suze-sur-Sarthe, Frankreich;

Gzegorz Szelag (NZZPVP), PTS Czechowice, Polen;

Patrice Busiau (FGTB), VIS Le Hainault, Belgien;

Csaba Hoffer (VASAS), CDA Veszprem, Ungarn;

Aidan Doyle, CDA Tuam, Irland;

Mark Rainbow, THS Sunderland, Großbritannien.

wurde die folgende Vereinbarung getroffen:

INHALT

<u>VORWORT</u>	3
<u>I. ANWENDUNGSBEREICHE</u>	5
<u>II. ACHTUNG UNIVERSELLER STANDARDS UND FREIWILLIGER</u>	
<u>VERPFLICHTUNGEN</u>	6
2.1 MENSCHENRECHTE	6
2.2. ETHIK.....	7
2.3. CHARTA FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG	7
2.4. BETEILIGUNG AN NATIONALEN UND INTERNATIONALEN INSTANZEN	
.....	8
<u>III. VERPFLICHTUNGEN UND ORIENTIERUNGEN AUF DER EBENE DER</u>	
<u>SOZIALEN, GESELLSCHAFTLICHEN UND</u>	
<u>UMWELTVERANTWORTUNG</u>	10
3.1- VERANTWORTUNG GEGENÜBER DEN MITARBEITERN	10
3.2 – BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN	15
3.3 - UMWELTSCHUTZ: KAMPF GEGEN DEN KLIMAWANDEL UND	
FÖRDERUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ.	17
3.4 – GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG DER GRUPPE.....	20
3.5 – WIRTSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG DER GRUPPE.	21
3.6 - INFORMATION UND DIALOG.	22
<u>IV. UMSETZUNG UND BILANZ ÜBER DIE ANWENDUNG DER</u>	
<u>VEREINBARUNG</u>	24
4.1- ANWENDUNGSMODALITÄTEN.	24
4.2- AUSLEGUNG DER VEREINBARUNG	24
4.3- KONTROLLBEDINGUNGEN UND UMSETZUNGSBILANZ.	25
4.4- BEITRITT ZUR VEREINBARUNG.....	25
<u>V. GÜLTIGKEIT DER VEREINBARUNG</u>	27
5.1- ENDGÜLTIGE MODALITÄTEN.....	27

VORWORT

Valeo hat sich einer Strategie der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet und verfolgt dabei das Ziel, die wirtschaftlichen, umwelttechnischen und sozialen Ziele des Unternehmens miteinander in Einklang zu bringen. In diesem Zusammenhang möchte die Firma Valeo sämtliche vorrangigen Ziele ihrer Politik der sozialen Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR) in der vorliegenden Vereinbarung wiederaufnehmen und zusammenfassen, um die Verantwortungsgrundsätze des Unternehmens weiter zu entwickeln und hierfür einen formalen Rahmen zu schaffen.

Die Valeo-Gruppe gründet ihr Governance-Modell und ihre Entwicklung in allen europäischen Ländern, in denen sie vertreten ist, auf sozial verantwortliche Werte und Handlungsgrundsätze. Der Erfolg eines solchen ehrgeizigen Ziels beruht auf einer alle Akteure des Konzerns fordernden Zusammenarbeit.

Die Ausübung sozialer Verantwortung betrifft sowohl die Beziehungen zwischen den verschiedenen Unternehmen der Valeo-Gruppe und ihren Arbeitnehmern als auch die Beziehungen zu ihren Kunden, Lieferanten, Subunternehmen und im weiteren Sinne zu den unterschiedlichen örtlichen Akteuren und Vertretern der Zivilgesellschaft.

Der Erfolg des Unternehmens basiert auf der Schaffung von Werten. Der Aspekt der nachhaltigen Entwicklung erhöht das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen, stellt für die Kunden einen Kaufanreiz dar, macht Valeo für die Mitarbeiter zu einem attraktiven Arbeitgeber und für die Anleger zu einer attraktiven Investition, während sich die Zulieferer aufgefordert sehen, sich den Werten des Unternehmens anzuschließen.

Die Geschäftsleitung bekräftigt, dass die Valeo-Mitarbeiter im Zentrum des globalen Erfolgs unseres Konzerns stehen, welcher wiederum auf der Einführung von Win-Win-Beziehungen zwischen allen Partnern beruhen.

Im Zentrum der Politik der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe stehen somit die Sicherheit, das Wohlbefinden bei der Arbeit, der Umweltschutz, die wirtschaftliche Leistung und der Dialog zwischen allen Partnern.

Ziel der vorliegenden Vereinbarung ist es somit, die wachsende Internationalisierung der Valeo-Gruppe in Übereinstimmung mit ihren Verantwortlichkeitsgrundsätzen, ihrer Ethik-Charta und ihrer Politik der nachhaltigen Entwicklung, welche auf eine ausgewogene Zufriedenstellung aller Partner abzielt, auf sozialer Ebene zu begleiten. Diese auf einer freiwilligen Initiative beruhende Vereinbarung zielt darauf ab, auf sozialer und Umweltschutzebene Praktiken zu fördern, die über die gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Verpflichtungen hinausreichen.

Um parallel dazu Wachstum, wirtschaftliche Rentabilität und soziales und umwelttechnisches Wohlbefinden zu gewährleisten, verpflichtet sich Valeo, nach und nach die in der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Verfahren und Grundsätze umzusetzen und diese innerhalb vertretbarer Fristen in die Politik seiner Tochterunternehmen auf den unterschiedlichen nationalen und örtlichen Ebenen zu integrieren.

Der Europäische Betriebsrat wiederum bemüht sich, zum Erfolg dieser Strategie beizutragen, indem er die innerhalb von Valeo vertretenen Organisationen dazu anhält, gemeinsam mit den Mitarbeitern auf konstruktive Art und Weise an der Ausarbeitung und Umsetzung von Mitteln mitzuwirken, mit deren Hilfe sich die in der vorliegenden Vereinbarung festgelegten Ziele unter Achtung der im Unternehmen vorhandenen Menschen und Güter erreichen lassen.

Die Unterzeichner vertreten die Ansicht, dass diese Vereinbarung über die soziale Unternehmensverantwortung der Valeo-Gruppe als Ergebnis europaweiter, alle von der Gruppe kontrollierten Unternehmen betreffender Verhandlungen eine Gelegenheit darstellt, das kollektive Engagement der Valeo-Gruppe für nachhaltige Entwicklung zu stärken und zu den Erfolgen des sozialen Dialogs innerhalb der Gruppe beizutragen.

Die Vereinbarung versteht sich für sämtliche Unternehmen der Gruppe als eine entschlossene Verpflichtung zu den universellen Prinzipien und gleichzeitig als pragmatische Berücksichtigung der kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Unterschiede bei der Umsetzung der verabschiedeten Grundsätze.

Die Konzernunternehmen werden sich bemühen, unter Einhaltung der örtlichen Gesetze und Regeln im Rahmen der ihnen jeweils zur Verfügung stehenden Mittel die jeweils besten Unternehmenspraktiken ihrer Branche in den betroffenen Ländern zu entwickeln.

Ausgehend von diesen universellen Grundsätzen und Verpflichtungen für alle Konzerneinheiten muss jedes Land unter Einhaltung des Subsidiaritätsgrundsatzes (d.h. in Abhängigkeit von den wirtschaftlichen, kulturellen, beruflichen oder verordnungsrechtlichen Charakteristika des betroffenen Landes) die Bedingungen ihrer Auslegung und Umsetzung festlegen.

I. ANWENDUNGSBEREICHE

Die vorliegende Vereinbarung kommt für die europäischen Unternehmen zur Anwendung, über die die Valeo-Gruppe eine direkte Kontrolle ausübt.

Angesichts der formal festgelegten Kontrollbedingungen, die diese von nun an mit sich bringt, kommt die vorliegende Vereinbarung für die Unternehmen der Valeo-Gruppe, sowie für alle Unternehmen zur Anwendung, in denen Valeo eine mehrheitliche Beteiligung oder mindestens 50% des Kapitals hält, sowie für diejenigen Unternehmen, in denen Valeo die Verwaltung der betrieblichen Aktivitäten gewährleistet.

Die tatsächliche Umsetzung der vorliegenden Vereinbarung auf die im vorausgehenden Absatz festgelegten Unternehmen setzt die ausdrückliche Zustimmung letzterer zu dieser Vereinbarung voraus.

In Übereinstimmung mit dem Subsidiaritätsprinzip kommen die Bestimmungen der vorliegenden Vereinbarung zur Anwendung, sobald die örtlichen Voraussetzungen dies zulassen. Liegt keine den internationalen Verpflichtungen der Valeo-Gruppe entsprechende Gesetzgebung vor, wird auf der Grundlage des internationalen Rechts eine Konvergenzlösung angestrebt, um die Ziele des Konzerns auf der Ebene der nachhaltigen Entwicklung zu erreichen.

Die Konzernunternehmen verpflichten sich zur strikten Einhaltung der nationalen und örtlichen Gesetzgebung. Erweisen sich die auf Landes- oder Gebietsebene geltenden Gesetze als günstiger, kommen diese zur Anwendung.

Mit dem Ziel, die vorliegende Vereinbarung allmählich auf alle Unternehmen der Valeo-Gruppe auszudehnen, fordert Valeo die nicht in ihren Geltungsbereich fallenden Unternehmen, (d.h. die außereuropäischen Konzernunternehmen sowie die Joint Ventures) auf, ihre Zustimmung mit dieser Vereinbarung formal festzulegen und sie nach und nach zur Einführung zu bringen.“

II. ACHTUNG UNIVERSELLER STANDARDS UND FREIWILLIGER VERPFLICHTUNGEN

2.1 MENSCHENRECHTE

Die soziale Verantwortung der Valeo-Gruppe wird von den internationalen Verpflichtungen bestimmt, die die Achtung der Menschenwürde und der grundlegenden sozialen Rechte gewährleisten:

2.1.1. Vereinte Nationen

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UNO – 1948)
- Erklärung über die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (UNO – 1967)
- Erklärung der Rechte des Kindes (UNO – 1959)

Die Valeo-Gruppe verpflichtet sich insbesondere, die Vereinten Nationen jährlich im Rahmen des Global Compact über die auf der Ebene der gesellschaftlichen Verantwortung innerhalb des Konzerns erzielten Fortschritte zu informieren. Auf diese Weise bestätigt sie ihre Verpflichtung zur Einhaltung der 10 Grundsätze des Globalen Pakts der Vereinten Nationen vom Juli 2000, welche die Gruppe in ihre Ethikcharta aufgenommen hat. Sie verpflichtet sich, gemeinsam mit den Unterzeichnern zur Förderung dieser Grundsätze bei ihren Lieferanten beizutragen.

2.1.2. Vereinbarung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Die Gruppe bestätigt die Einhaltung der ILO-Vereinbarungen, die den sozialen Grundrechten zugrunde liegen:

- Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Vereinbarungen Nr. 100 & 111)
- Verbot der Kinderarbeit (Vereinbarungen Nr. 138 & 182)
- Beseitigung von Zwangs- und Pflichtarbeit (Vereinbarungen Nr. 29 & 105)
- Gewerkschaftsfreiheit und Recht zu Kollektivverhandlungen (Vereinbarungen Nr. 87 & 98)
- Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern und -verantwortlichen, und Zurückweisung gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierungen (Vereinbarungen Nr. 135)
- Rechte und Chancengleichheit für Arbeitnehmer beider Geschlechter mit Familienpflichten, sowie für schwangere oder stillende Frauen (Vereinbarung Nr. 156)

Und schließlich stützt sich die Gruppe auf die am 27. Juni 2000 verabschiedeten Leitprinzipien der OECD für multinationale Unternehmen.

2.2. ETHIK

Mit der Teilnahme an speziellen Arbeitsgruppen aber auch und vor allem mit ihrer Ethik-Charta und ihrer Charta für nachhaltige Entwicklung, deren vorrangige Ziele nachstehend zusammengefasst und in Teil III dieser Vereinbarungen im Einzelnen ausgeführt sind, bekräftigt die Gruppe die eingegangenen Verpflichtungen.

Ethikcharta

Diese universellen Verpflichtungen sind in der Ethikcharta der Gruppe festgeschrieben, die an alle Arbeitnehmer ausgegeben wird. Die Ethikcharta beruht auf einer Reihe von für die Konzernunternehmen geltenden Verhaltensgrundsätzen und beinhaltet die folgenden Artikel:

- Einhaltung der Grundrechte
 - Abschaffung von Kinderarbeit
 - Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
 - Abschaffung der Diskriminierung am Arbeitsplatz
 - Bekämpfung von sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz
 - Wahrung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter
- Unterstützung der nachhaltigen Entwicklung
 - Achtung der Umwelt und Förderung des Umweltschutzes
 - Achtung der freien Meinungsäußerung und des sozialen Dialogs
 - Entwicklung des Potentials jedes Arbeitnehmers
- Gesellschaftliche Aspekte
 - Beteiligung an Berufsausbildungsmaßnahmen
 - Bevorzugung von Wiederbeschäftigung und Neuindustrialisierung
 - Unterstützung der Integration des Automobils in die Gesellschaft
- Geschäftsführungsethik
- Einhaltung des Wettbewerbsrechts

Diese Charta stellt ein Bezugswerk aus wesentlichen gemeinsamen Prinzipien dar, an das sich alle Mitarbeiter von Valeo zu halten haben und auf das sich alle, ob Unternehmensleiter oder Arbeitnehmer, berufen können.

2.3. CHARTA FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Valeo hat sich seit vielen Jahren einem Prozess der nachhaltigen Entwicklung verschrieben, der den Grundsätzen des Globalen Pakts der Vereinten Nationen, den die Gruppe im Jahr 2004 unterzeichnet hat, entspricht. Dieser Umweltverantwortung, soziale Verantwortung und gesellschaftliches Engagement beinhaltende Prozess zielt darauf ab, den legitimen menschlichen, umwelttechnischen und wirtschaftlichen Anliegen der verschiedenen Akteure des Konzerns - Mitarbeiter, Kunden, Aktionäre, Lieferanten, örtliche Gemeinschaften und staatliche Stellen - Rechnung zu tragen:

Die Valeo-Gruppe hat sich dazu verpflichtet, sich ihrer Verantwortung in allen diesen Gebieten zu stellen und dabei die jeweils geltende staatliche Gesetzgebung sowie internationale Abkommen und Verträge einzuhalten. Um diese ihre Verpflichtung zu untermauern, hat die Gruppe eine Charta für nachhaltige Entwicklung veröffentlicht, die

die nachfolgend aufgeführten 15, von allen Mitarbeitern sowie von Lieferanten und Zulieferern einzuhaltenden Leitsätze enthält:

- Gewährleistung der Übereinstimmung unserer Geschäftstätigkeit mit der geltenden Gesetzgebung und den internationalen Vereinbarungen.
- Aufrechterhaltung hervorragender industrieller Leistungen und eines rentablen Wachstums aller unserer Tätigkeiten im Rahmen einer Strategie der nachhaltigen Entwicklung.
- Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Verbreitung und Berücksichtigung unserer Ethikcharta in sämtlichen Standorten des Konzerns, sowie bei unseren Lieferanten und Zulieferern.
- Einführung des Umweltmanagementsystems ISO 14001 und des Managementsystems für Arbeitsgesundheit und -sicherheit OHSAS 18001 in allen unseren Standorten.
- Verbreitung der Richtlinien des Konzerns im Hinblick auf ein verbessertes Risikomanagement und Gewährleistung ihrer praktischen Umsetzung in den Standorten.
- Verbesserung der Umwelleistung und Sicherheit unserer Verfahren und Produkte in jeder Etappe ihres Lebenszyklus': Beschaffung, Herstellung, Vertrieb, Transport, Nutzung und Lebensende.
- Optimierung des Personen- und Produkttransports, um Treibhausgasemissionen zu reduzieren.
- Begrenzter Einsatz natürlicher Ressourcen und Förderung der Nutzung von erneuerbaren Ressourcen und Energiequellen.
- Verzicht auf umwelt- und gesundheitsgefährdende Substanzen in unseren Produkten und Prozessen.
- Gewährleistung der Personen- und Gütersicherheit.
- Gewährleistung der Vielfältigkeit unserer Teams auf allen Ebenen.
- Förderung von Polyvalenz und Entwicklung der Kompetenzen unserer Mitarbeiter, indem ihnen bedarfsgerechte Ausbildungen angeboten werden.
- Fortsetzung einer aktiven Vertragspolitik mit den Sozialpartnern.
- Entwicklung des Know-hows, der Attraktivität sowie der örtlichen Verankerung Valeos durch die Unterstützung nachhaltiger Partnerschaften mit örtlichen Akteuren.
- Förderung der Einführung von Strategien zur Unterstützung der nachhaltigen Entwicklung bei unseren Lieferanten und Zulieferern.

2.4. BETEILIGUNG AN NATIONALEN UND INTERNATIONALEN INSTANZEN

2.4.1. COSEI und Weißbuch

Die Valeo-Gruppe schenkt der Einhaltung von Umweltschutzregeln sowie der Forschung und Entwicklung umweltfreundlicherer Industrieprodukte besondere Aufmerksamkeit und ist deshalb auch im Exekutivkomitee des Strategieausschusses der Ökoindustrien (COSEI) vertreten.

Im September 2009 veröffentlichte die Gruppe in diesem Sinne ein Weißbuch mit dem Titel: „Das emissionsfreie Fahrzeug“. Diese Unterlage legt die Position Valeos im Hinblick auf die Entwicklung von Alternativen zu Fahrzeugen mit Verbrennungsmotoren dar. Sie zeigt auf, dass noch viele Fortschritte und Entwicklungen notwendig sind, damit sich das emissionsfreie Fahrzeug durchsetzen kann.

Die Valeo-Gruppe zeichnet sich außerdem durch eine aktive, auf einer Art ‚Kompetenzen-Mäzenat‘ beruhenden Beteiligung an internationalen Instanzen aus.

2.4.2. European Road Transport Research Advisory Council

Valeo ist im *European Road Transport Research Advisory Council* (ERTRAC), einem Organismus zur Orientierung und Konsolidierung der Forschungspolitik im Bereich der Flächenmobilität bei der Europäischen Kommission, vertreten.

Aufgabe des ERTRAC ist es, die verschiedenen Innovationsstrategien auf der Ebene des europäischen Straßenverkehrs zu untersuchen und den europäischen Kommissaren spezifische Empfehlungen, insbesondere seitens der Industrie vorzulegen (Forschung, Unternehmen, Wettbewerb, digitale Information).

Die Europäische Kommission stützt sich auf die Forschungsarbeiten der Plattform, um Investitionsentscheidungen in den zukünftigen Straßentransportprogrammen zu treffen, wobei sie das Ziel verfolgt, die eingesetzten Mittel und Orientierungen so auszurichten, dass ein sauberer, intelligenterer und möglichst sicherer Verkehr begünstigt wird.

2.4.3. Internationales Transportforum

Valeo ist außerdem Mitglied des Wissenschaftsrates des *Internationalen Transportforums* (ITF). Das ITF ist eine der OECD angehörige internationale Einrichtung, deren Mitglieder die Verkehrsminister aller OECD-Länder, mehrere Länder Mittel- und Osteuropas, sowie die Länder der ASEAN sind. Ziel des Wissenschaftsrates ist es, Arbeitsschwerpunkte und prioritäre Ziele herauszuarbeiten, auf die die Unternehmen dieser Länder gemeinsam ihre Anstrengungen setzen müssen. Valeo wirkt insbesondere aktiv darauf hin, dass die Dekarbonisierung des Straßentransports sowie die Notwendigkeit der Einführung von Umweltschutzprogrammen durch alle Mitgliedsländer in den Vordergrund der Debatten gelangen. Valeo ist Mitglied des Beratungsausschusses, dem auch andere industrielle und Netzwerksakteure angehören (Luft-, Bahn- und Seetransport).

Im Bedarfsfall ist Valeo bereit, eine verantwortliche Rolle bei der Verwaltung dieser Instanzen zu übernehmen.

III. VERPFLICHTUNGEN UND ORIENTIERUNGEN AUF DER EBENE DER SOZIALEN, GESELLSCHAFTLICHEN UND UMWELTVERANTWORTUNG

3.1- VERANTWORTUNG GEGENÜBER DEN MITARBEITERN

Für die Valeo-Gruppe stellen die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer vorrangige Anliegen dar. Gute Arbeitsbedingungen und die Berücksichtigung menschlicher Faktoren sind ständig im Vordergrund stehende Ziele, denen die gleiche Bedeutung zukommt wie der wirtschaftlichen Leistung, dem Umweltschutz und der Zufriedenstellung unserer Kunden.

Die Unterzeichner vertreten die Ansicht, dass die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer der Zulieferunternehmen ebenso wichtig sind wie die der Mitarbeiter der Gruppe. Hierauf wird in Artikel 3.2.1-7 genauer eingegangen.

3.1.1. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

1- Die Unternehmen der Valeo-Gruppe achten bereits im Planungsstadium darauf, dass ihre Investitionsprojekte die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter und der umgebenden Bevölkerung nicht gefährden.

2- Die Valeo-Gruppe sichert für alle ihre Mitarbeiter Arbeitsbedingungen, die deren Gesundheit, körperliche und geistige Integrität sowie ihre Sicherheit nicht gefährden. Der Konzern vertritt die Überzeugung, dass Wohlbefinden am Arbeitsplatz ein wichtiger Faktor zur ständigen Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter, zur Beherrschung der beruflichen Kompetenzen und zur Verbesserung der betrieblichen Leistung ist.

3- Der Konzern misst der Sicherheitsausbildung besondere Bedeutung bei. So müssen in jedem Konzernunternehmen Ausbildungsprogramme zur Umsetzung gebracht werden. Den Mitarbeitern müssen ihrer Tätigkeit entsprechenden Schutzausstattungen zur Verfügung gestellt werden und sie müssen über die Sicherheitsregeln sowie über ihre Eigenverantwortung im Hinblick auf ihre Sicherheit informiert werden, damit sie in der Lage sind, selbst Akteure ihrer eigenen Gesundheit und Sicherheit sowie der Gesundheit und Sicherheit ihrer Kollegen zu werden.

4- Es werden Maßnahmen zur Vorbeugung von beruflichen Risiken zur Umsetzung gebracht.

Die Gruppe verfolgt eine Strategie des ständigen Fortschritts, um Unfälle und Berufskrankheiten zu vermeiden und das Risiko von Spätfolgen (chemischer oder psychosozialer Art, MSE, usw.) besser in den Griff zu bekommen.

In diesem Zusammenhang brachte Valeo im Jahr 2007 ein „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ genanntes Maßnahmenpaket zur Umsetzung, das sowohl Arbeitsplätze in der Produktion als auch in der Verwaltung betrifft. Ziel dieses Maßnahmenpakets ist es, die unmittelbare Hierarchie in der Erkennung riskanter Haltungen und Situationen zu schulen und somit Muskel-Skelett-Erkrankungen vorzubeugen.

5- An den Stellen, an denen noch kein sozialer Dialog zu diesen Fragen der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter besteht, werden Gespräche zwischen der Geschäftsleitung und den Mitarbeitervertretern des betroffenen Unternehmens eingeleitet, um die beste Organisationsform für diesen ständigen Dialog festzulegen. Die Sozialpartner haben Zugriff zu den für diesen Dialog notwendigen verfügbaren Informationen.

6- Darüber hinaus ist die Achtung der Person ein wichtiger Grundsatz, der der Ausübung von Macht, den hierarchischen Beziehungen (Management und Mitarbeitervertreter) sowie allen anderen Arten von Beziehungen innerhalb der Konzerngesellschaften voraussetzen muss. Die Ausübung von übermäßigem Druck, Mobbing oder sexuelle Belästigung sind verboten.

7- Die verschiedenen Unternehmen der Valeo Gruppe müssen ein der körperlichen und geistigen Gesundheit ihrer Arbeitnehmer - unabhängig von deren Funktionen und den Risiken denen sie ausgesetzt sind - förderliches Arbeitsumfeld, schaffen und dabei die in den einzelnen Ländern geltende Gesetzgebung beachten. Im Sinne einer Fortschrittsstrategie sind die Ergebnisse auf Gesundheits- und Sicherheitsebene mit Hilfe von geeigneten Indikatoren zu messen und den Arbeitnehmervetretern zur Kenntnis zu bringen.

Was die Sicherheit und Arbeitsgesundheit anbelangt, zielt Valeo auf eine Null-Unfall-Rate ab. Valeo macht die Gesundheit und Arbeitssicherheit somit zu einem vorrangigen Ziel und führt in diesem Zusammenhang systematische Auditverfahren ein (die von externen Beratern durchgeführt werden), um die Risiken auf diesem Gebiet besser zu bewerten und zu überwachen. Als Beweis seines Engagements hat Valeo eine Zertifizierungsstrategie nach dem internationalen Standard OHSAS 18001 für alle Industriestandorte der Gruppe ins Leben gerufen.

Hierbei verfolgt die Gruppe das Ziel, bis 2012 für alle Standorte über die ISO 14001- und die OHSAS 18001-Zertifizierung zu verfügen.

3.1.2. Anpassungsfähigkeit der Mitarbeiter während ihres gesamten beruflichen Werdegangs: Ausbildung, Mobilität: Beschäftigungsfähigkeit

Valeo entwickelt sich in einer Welt, die immer rascheren, tiefgreifenderen und intensiveren finanziellen, wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen ausgesetzt ist. Das bedeutet, dass sich das Unternehmen schnell anpassen muss, um in immer weniger vorhersehbaren Umfeldern wettbewerbsfähig zu bleiben. Unter diesen Umständen muss die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter weiterentwickelt werden.

1- Die Valeo-Gruppe möchte die Fähigkeit ihrer Mitarbeiter, die für den Erwerb eines Arbeitsplatzes und dessen Aufrechterhaltung notwendigen Kompetenzen zu erwerben und zu bewahren, anerkennen und fördern.

In diesem Zusammenhang müssen sich die verschiedenen Unternehmen der Gruppe darum bemühen, ihren Mitarbeitern aller Kategorien während ihres gesamten beruflichen Werdegangs Zugang zu geeigneten Ausbildungsmaßnahmen zu eröffnen:

- Integration neuer Mitarbeiter,
- Informationen zur Entwicklung ihrer Branche und ihrer Organisation, sowie über die verfügbaren Stellen,
- Fortbildung zur Vorbereitung auf neue Berufe und Technologien,

- Entwicklung der Kompetenzen und des Entwicklungspotentials im Rahmen einer Strategie des Fortschritts und der Weiterbildung.

Die Politik zur Integration und Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer spiegelt den Willen des Konzerns wider, die interne Ausbildung vor Ort weiterzuentwickeln und dabei das örtliche Management einzubinden. Diese Vorgehensweise soll insbesondere der Vielseitigkeit und der Polykompetenz der Arbeitnehmer zugutekommen.

2- Das Kompetenzmanagement ist Teil eines Maßnahmenkatalogs zur Beschäftigungs- und Kompetenzplanung, der die Entwicklung der Branchen und der Bedürfnisse der Unternehmen zueinander in Beziehung setzt. Die Valeo-Gruppe fordert jeden Mitarbeiter auf, Akteur seiner beruflichen Entwicklung zu werden. In diesem Zusammenhang sorgt das Unternehmen dafür, dass sie in ausreichendem Maße informiert werden, um ihren Beitrag zum Unternehmen in Verbindung mit den Entwicklungen ihres (technischen, wirtschaftlichen, zwischenmenschlichen, usw.) Umfelds einzuschätzen.

Die Valeo-Gruppe begünstigt den Ausbau der Kompetenzen der Mitarbeiter und ihre Anpassung im Rahmen regelmäßiger Gespräche zwischen dem Arbeitnehmer und seiner Hierarchie innerhalb eines formal festgelegten Rahmens:

- durch Unterstützung des Dialogs und der Informationsübermittlung (beispielsweise unter Verwendung eines Systems von Verbesserungsvorschlägen oder Ausbildungsbewertungen),
- durch die Bewertung der Kompetenzen, der Ergebnisse und des Entwicklungspotentials (anhand von Jahresgesprächen oder auch der Bewertung von Ausbildungsfeedbacks),
- durch die Gegenüberstellung möglicher Karriereentwicklungen in Verbindung mit einem geeigneten Ausbildungsprogramm (beispielsweise anhand von Nachfolgeprogrammen).

Aufbauend auf diesen Grundsätzen zielt die Valeo-Gruppe auf eine umfassende Einführung von Einzelgesprächen in einer im Voraus festgelegten Form ab, die den Mitarbeitern und Sozialpartnern zur Kenntnis gebracht wird.

Die Gruppe verweist darauf, dass Ausbildung in allen ihren Formen einen wichtigen Erfolgsfaktor für ein effizientes Kompetenzmanagement darstellt. Sie wird deshalb ein besonderes Augenmerk darauf richten, dass die Ausbildung für alle Berufsgruppen zur Anwendung kommt.

3- Die Valeo-Gruppe vertritt die Ansicht, dass Mobilität einen Vorteil für den langfristigen Zusammenhalt des Konzerns und eine Chance für alle diejenigen darstellt, die sich einer solchen Strategie anschließen möchten. Die Organisation der Mobilität erfolgt innerhalb und ausgehend von allen Ländern nach Kompetenz-, Leistungs- und Potentialkriterien, wobei jegliche Diskriminierung nach Herkunft, Geschlecht, Alter oder Religion auszuschließen ist.

Um die individuelle Entfaltung der Mitarbeiter langfristig zu sichern, verpflichtet sich die Valeo-Gruppe, die Entwicklungs- oder Mobilitätsmöglichkeiten der Mitarbeiter zu untersuchen und dabei ihren Möglichkeiten und Interessen Rechnung zu tragen.

Wird ein Arbeitnehmer aufgrund der Entwicklung des internen oder externen Umfelds des Unternehmens zu Mobilität aufgefordert, muss auf der geeigneten Ebene und so früh wie möglich versucht werden, Methoden zur Förderung der Anpassung und zur Begleitung der Veränderung zur Umsetzung zu bringen.

Wenn der Mitarbeiter von sich aus Mobilität beantragt, verpflichtet sich jedes Konzernunternehmen dazu, die diesbezüglichen individuellen Schritte zu unterstützen und dabei die Kompetenzen und Fähigkeiten des Bewerbers sowie die Bedürfnisse und Vorgaben des Unternehmens zu berücksichtigen.

Die Valeo Gruppe fördert im Interesse der Arbeitnehmer die interne, geographische und berufliche Mobilität, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu entwickeln. Die Valeo-Gruppe vertritt die Ansicht, dass Autonomie und Verantwortung aller Mitarbeiter wichtige Schlüssel für ihre Leistungsfähigkeit darstellen.

3.1.3. Sozialer Schutz, insbesondere Mutterschutz, Deckung von Arbeitsunfällen, Schutzmaßnahmen im Krankheitsfall und Rentenzahlungen.

Die Valeo Gruppe achtet darauf, dass ihre Mitarbeiter im Rahmen der örtlich geltenden Gesetze, Verordnungen und Praktiken in den Genuss sozialer Schutzmaßnahmen im Krankheitsfall, während des Mutterschutzes oder nach Ausscheiden aus dem Berufsleben kommen.

3.1.4. Bekämpfung von Diskriminierungen

1- Die Valeo-Gruppe verpflichtet sich, alle Arten von Diskriminierung zu bekämpfen und untermauert ihren Willen zur Respektierung der Vielfalt und zur Förderung von Chancengleichheit. Alle Unternehmen des Konzerns verpflichten sich, bei der Einstellung neuer Mitarbeiter, bei der Beförderung sowie bei der beruflichen Entwicklung die Chancengleichheit aller Mitarbeiter zu wahren.

2- Im Hinblick auf die Achtung der menschlichen Würde legt die Valeo-Gruppe besonderen Wert auf die folgenden vier Bereiche:

- **Berufliche Gleichstellung zwischen Männern und Frauen:** Die Konzernunternehmen müssen auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme der aktuellen Situation entschiedene Maßnahmen einleiten, um jegliche Diskriminierung beim beruflichen Werdegang ihrer Mitarbeiter, beim Zugang zu verantwortlichen Funktionen sowie auf der Ebene der Gleichstellung der Gehälter für gleichwertige Arbeit auszuschließen. Valeo muss sich darum bemühen bei vergleichbaren Situationen die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen innerhalb des Konzerns zu fördern. Durch Partnerschaften mit einigen Elitehochschulen und bestimmten Vereinen, wie beispielsweise „Elles bougent“ – einem Verein zur Förderung des Ingenieursberufes im Automobilsektor und anderen Transportsektoren unter jungen Frauen -, sowie durch die Teilnahme an Foren wie „Women in Leadership“ – deren Ziel es ist, Unternehmen und junge Studienabgängerinnen in den Bereichen Management, Finanzen und Engineering miteinander in Beziehung zu setzen - möchte Valeo auch weiterhin den Anteil von Frauen bei den Neueinstellungen von Mitarbeitern in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen erhöhen.
- **Eingliederung behinderter Arbeitnehmer:** Der Konzern muss insbesondere darauf achten, eine Politik der Eingliederung behinderter Arbeitnehmer zu entwickeln, die auf einer entschlossenen Einstellungsstrategie sowie spezifischen Integrationsmaßnahmen sowie auf Maßnahmen zur Begleitung des beruflichen

Werdegangs der betroffenen Mitarbeiter beruht. Bei Auftreten oder Weiterentwicklung einer Behinderung müssen die jeweils am besten geeigneten Lösungen im Hinblick auf die Anpassung des Arbeitsplatzes oder des Beschäftigungsverhältnisses angestrebt werden.

- Herkunft (ethnische, nationale, kulturelle, religiöse, familiäre Herkunft, usw.); Die Herkunft darf in keinem Fall einen Hinderungsgrund für eine Einstellung darstellen. Ebenso darf keine Beschäftigungskategorie einem Mitarbeiter aufgrund seiner Herkunft vorbehalten oder vorenthalten werden. In diesem Sinne hat der Valeo-Konzern eine spezifische Einstellungsmethode entwickelt, die eine Technik zur Bewertung der Bewerbungen auf der Grundlage objektiver und einzig auf den beruflichen Kompetenzen der Bewerber beruhender Kriterien darstellt. Gleiches gilt für das jährliche Bewertungsgespräch der Ingenieure und leitenden Mitarbeiter: es wurde auf der Ebene des gesamten Konzerns vereinheitlicht, damit die Manager in die Lage versetzt werden, ihre Mitarbeiter objektiv zu bewerten.
- Vielfältigkeit der Altersgruppen der Beschäftigten: Die Valeo-Gruppe muss die Vielfältigkeit der Altersgruppen unter den Beschäftigten fördern; in diesem Zusammenhang begünstigt sie insbesondere die Altersvielfalt, indem sie die Einstellung junger Arbeitnehmer, die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit bis zur Beendigung des Karriereverlaufs, sowie die Aufrechterhaltung der Beschäftigung von als „Senioren“ qualifizierten Arbeitnehmern und somit die Bekämpfung von Diskriminierung aus Altersgründen fördert.

3- Die Valeo-Gruppe hat das gewerkschaftliche Engagement ihrer Mitarbeiter zu achten und muss und dabei insbesondere ihren Schutz vor jeder Form der Diskriminierung, die der Gewerkschaftsfreiheit im Wege stehen könnte, zu achten. In diesem Zusammenhang muss sie besonders auf die Gewährleistung von Ausbildungsmaßnahmen, die Gehaltsentwicklung, sowie die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer achten, die gewerkschaftliche Verantwortung oder Personalvertretungsaufgaben übernehmen.

In Frankreich hat die Valeo-Gruppe am 26. November 2002 insbesondere eine GCRPS-Vereinbarung unterzeichnet, um die gewerkschaftliche Freiheit und die Nichtdiskriminierung der Personalvertreter bei ihrer beruflichen Entwicklung zu gewährleisten.

3.1.5. Vorwegnahme und soziale Begleitung der industriellen Umstrukturierungen

Die Valeo-Gruppe verpflichtet sich, die wirtschaftlichen und industriellen Entwicklungen sowie deren Folgen auf der Ebene der Personalressourcen soweit als möglich vorwegzunehmen.

Die Gruppe zielt insbesondere darauf ab, die folgenden Grundsätze in den Unternehmen zur Anwendung zu bringen:

- Grundsatz der Vorwegnahme vermittelt:
 - Berücksichtigung der sozialen Auswirkungen strategischer Entscheidungen (Entscheidungen auf der Ebene der Investitionen, der Umstrukturierungen, der Abtretungen),
 - Den Entscheidungen vorausgehenden Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer, die die notwendigen Entwicklungen vorbereiten und erleichtern sollen.

- Grundsatz des sozialen Dialogs mit den I.R.P. vermittels einer Information und eines Dialogs über die wirtschaftlichen Herausforderungen, die Konsequenzen der Entscheidungen und die richtige Anpassung der individuellen und kollektiven Begleitmaßnahmen, sowie Verfolgung ihrer Umsetzung.
- Grundsatz der Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern und örtlichen Wirtschaftssystemen, die darauf abzielen, die sozialen Konsequenzen für die betroffenen Arbeitnehmer und die Konsequenzen für das wirtschaftliche Gleichgewicht der betroffenen Gebiete so gering wie möglich zu halten.

Die Valeo-Gruppe verpflichtet sich ganz allgemein dazu, dass die in den Konzernunternehmen zur Anwendung gebrachten Sozialmaßnahmen zu den besten Praktiken unter den Großunternehmen der Branche in den jeweils betroffenen Ländern zählen.

Daneben verpflichtet sich Valeo in erster Linie zur Förderung stabiler und nachhaltiger Beschäftigungsformen. Das Unternehmen verpflichtet sich außerdem zur Förderung der Einstellung und Ausbildung örtlicher Arbeitskräfte.

3.1.6. Vergütung

Valeo vergewissert sich, dass die den Einzelnen Arbeitnehmern ausbezahlte Vergütung mindestens den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Mindestlöhnen entsprechen. Daneben vergewissert sich Valeo, dass die ausbezahlten Gehälter den marktüblichen Praktiken der jeweiligen Branchen entsprechen.

Valeo verpflichtet sich dazu, dass die Vergütungspolitik objektiv, transparent und gerecht ist.

3.1.7. Valeos Ergebnisbeteiligungssystem

Die Arbeit der Frauen und Männer der Valeo Gruppe bildet die Grundlage für deren Leistungen. Deshalb vertritt die Gruppe die Ansicht, dass sozialer Fortschritt mit wirtschaftlichem Fortschritt Hand in Hand gehen muss und die Arbeitnehmer in den Genuss der Ergebnisse ihres Unternehmens, die ja die Frucht ihrer Anstrengungen darstellen, gelangen müssen.

Als Ergänzung zur Basisvergütung, die jedem Arbeitnehmer ausbezahlt wird, bemühen sich die Unterzeichner um die allmähliche Einführung eines Ergebnisbeteiligungssystems in unterschiedlichen Formen in sämtlichen europäischen Konzernunternehmen unter Beachtung der jeweils geltenden staatlichen Vorgaben.

Gleichzeitig pflegen die Unternehmen des Konzerns ein an die individuelle Leistung des Arbeitnehmers gebundenes Beteiligungssystem, das als „Fortschrittsprämie“ bezeichnet wird.

3.2 – BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN

3.2.1 – Beziehungen zu Subunternehmern und Lieferanten

1. Die Valeo-Gruppe verpflichtet sich, Mittel zur Einführung zu bringen, deren Ziel es ist, die Beziehungen zu Dritten zu verbessern und es letzteren zu ermöglichen, die für die

Verpflichtungen von Valeo wesentlichen Richtlinien und Werte zur Umsetzung zu bringen.

2. Die verschiedenen Unternehmen der Valeo-Gruppe vergewissern sich regelmäßig, dass die Subunternehmer und Lieferanten, die sie heranziehen, qualitativ hochwertige Arbeit leisten und dabei die geltenden Gesetze und internationalen Normen einhalten. Sie bemühen sich darum, es den Subunternehmern, Lieferanten und deren Mitarbeitern zu ermöglichen, im eigenen Auftrag unter Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen tätig werden zu können, die die höchsten Branchenstandards in den betroffenen Ländern erfüllen.

Die Anforderungen der Gruppe bei der Wahl von Drittunternehmen betreffen insbesondere:

- Die Einhaltung des Gesetzes,
- Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter,
- Das ethische Verhalten mit den Kunden,
- Den Umweltschutz.

Die Beziehungen mit den Lieferanten und Subunternehmen dürfen ganz allgemein zu keinen Situationen führen, die die ethischen Verpflichtungen der Gruppe sowie die in der vorliegenden Vereinbarung genannten Verpflichtungen in Frage stellen könnten.

3- Die Unternehmen der Gruppe bringen gegenüber ihren Subunternehmern und Lieferanten geeignete, ihren Anforderungen entsprechende Auswahl- und Bewertungsverfahren zur Anwendung.

4- diese Anforderungen werden den Subunternehmen und Lieferanten bekanntgegeben. Grobe und nach entsprechender Aufforderung nicht behobene Verstöße müssen zum Ende der Beziehungen mit dem Subunternehmer oder Lieferanten unter Einhaltung der jeweils geltenden vertraglichen Verpflichtungen führen.

5- Was insbesondere die Sicherheit der Subunternehmer und Lieferanten anbelangt, so wird eine Verfolgung von Arbeitsunfällen gefordert.

6- Der Subunternehmer oder Lieferant muss die von der Valeo-Gruppe auferlegten Anforderungen an sämtliche Lieferanten weitergeben, mit denen er eventuell für die betroffene Mission einen Vertrag abgeschlossen hat.

7- Die Valeo-Gruppe hat sich dazu verpflichtet, von ihren Lieferanten in aller Welt zu fordern, dass Verpflichtungen eingegangen werden, die denen der Gruppe auf der Ebene der nachhaltigen Entwicklung entsprechen. In diesem Sinne wurde im Jahr 2007 eine Unterlage mit dem Titel „Anforderungen Valeos gegenüber den Lieferanten“ erstellt und in 15 Sprachen übersetzt. Unsere Lieferanten müssen deren Inhalt sowie den Tatbestand akzeptieren, dass wir Audits in diesem Bereich durchführen können.

3.2.2. Beziehungen zu den Kunden

Die Valeo-Gruppe verpflichtet sich, sich an die CSR-Anforderungen ihrer Kunden auf der Ebene des Global Impact zu halten und deren Forderungen im Hinblick auf die Durchführung von Konformitätstests zu erfüllen.

3.3 - UMWELTSCHUTZ: KAMPF GEGEN DEN KLIMAWANDEL UND FÖRDERUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ.

3.3.1-Umwelt.

Soziale Unternehmensverantwortung beinhaltet die Berücksichtigung umwelttechnischer Faktoren bei allen unseren Geschäftstätigkeiten, unseren Produkten und deren Nutzung durch unsere Kunden und die Mitarbeiter der Gruppe.

Die grundlegenden Verpflichtungen der Valeo-Gruppe beruhen auf den Grundsätzen des globalen Pakts vom April 2003:

- Handlung zur Vorbeugung und Verringerung der Umweltverschmutzung dank unserer Kompetenzen und unseres Knowhows,
- Festlegung eines Rahmenwerks für das Umweltmanagement, das den Einsatz des Subsidiaritätsprinzips zwischen den Branchen und Tochterunternehmen fördert,
- Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicherer und energieeffizienterer Technologien. Diese Aktionen zielen insbesondere auf eine Verringerung des CO²-Ausstoßes ab,
- Überwachung der Anlagensicherheit für Personen und Güter,
- Umsetzung der unternehmenseigenen Strategie der ständigen Verbesserung auf der Ebene der Umwelleistung,
- Bereitstellung von Werkzeugen zur Steuerung der Umsetzung dieser Politik und deren Verfolgung auf Konzernebene.

Durch die Unterstreichung der Bedeutung und des Beitrags der Umwelt für die Ausübung der sozialen Unternehmensverantwortung verpflichtet sich die Gruppe, gemeinsam mit allen von der Festlegung der Herausforderungen und der hierfür geeigneten Lösungen betroffenen Akteuren Arbeitnehmer, Kunden, Lieferanten und Dienstleister für den Umweltschutz zu sensibilisieren und dabei die Gesundheit der Bevölkerung der umliegenden Gebiete sowie der Mitarbeiter in diese Strategie miteinzubeziehen.

Darüber hinaus verpflichtet sich die Valeo-Gruppe, ihre Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsanstrengungen auf der Ebene des Umweltschutzes, der neuen Technologien und der Sicherheit fortzusetzen.

3.3.2-die Umweltsicherheit unserer Anlagen, Ausstattungen und Verfahren.

Die Valeo-Gruppe verfügt über Anlagen und Ausstattungen, über deren potentielle Risiken die örtliche Bevölkerung durch eine angemessene Kommunikationspolitik und Beschilderung informiert werden muss.

Valeo bemüht sich, neue Mittel einzuführen, die möglichst geringe Umweltauswirkungen haben.

Im Rahmen ihrer Industrietätigkeit verwendet die Gruppe Produkte oder bringt Emissionen hervor, die Risiken schwerer gesundheitlicher Schäden für den Menschen oder Gefahren für die Umwelt mit sich bringen.

Angesichts dieses Tatbestands verpflichten sich die Unternehmen der Valeo-Gruppe:

- Zur Einführung einer Strategie der Vorbeugung und ständigen Verringerung der bekannten und erkannten Risiken.

- Zur Einführung einer Strategie der Vorsicht, die sich in einer entschiedenen Strategie der Vorwegnahme und des Monitorings in den Bereichen der Wissenschaft und der Technologie im Hinblick auf Risikobereiche, die die Geschäftstätigkeit der Unternehmen der Gruppe betreffen, niederschlagen.

Die Valeo-Gruppe arbeitet an der Bewertung dieser chemischen Substanzen auf der Grundlage der REACH-Verordnung (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) und ist darum bemüht, ihren Einsatz zu begrenzen. Außerdem veröffentlicht die Gruppe ein Handbuch zur Gewährleistung des Risikomanagements und ein Auditrahmenwerk der Nachhaltigen Entwicklung, die die Verantwortlichen bei dem Management des Umweltrisikos unterstützen sollen.

Die Valeo-Gruppe nutzt außerdem ein Umweltmanagementsystem auf der Grundlage der Norm ISO 14001, das bereits auf den verschiedenen Produktionsstandorten der Gruppe zur Umsetzung gebracht wurde. Das Umweltmanagementsystem sieht die Einbeziehung des gesamten Managements sowie geeignete Ausbildungsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmer vor.

In den meisten anderen Standorten kommen auf die Umweltherausforderungen abgestimmte Umweltmaßnahmen zur Anwendung und werden örtlich verwaltet.

Als Ergänzung zu den von den Standorten eingeleiteten Maßnahmen achtet der Konzern darauf, die Sensibilisierung und die Kompetenzen der Mitarbeiter gegenüber Umweltherausforderungen zu entwickeln.

3.3.3 – Umweltleistung.

- ✓ Einsatz zugunsten von Aktionen zur Förderung einer weniger kohlenstoff- und verpackungsintensiven Logistik.

1- Die Geschäftstätigkeit der Valeo-Gruppe ist mit bedeutenden Transportflüssen und einem hohen Verpackungsaufwand verbunden. Um die Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten zu vermindern leitete die Valeo-Gruppe eine tiefgreifende Arbeit zur Erkennung neuer Möglichkeiten im Hinblick auf die Optimierung der Logistik und des Umweltschutzes ein. Hierbei wird ein besonderes Augenmerk auf eine bessere Verwaltung der Zulieferkette, eine Optimierung der Logistikflüsse zwischen den Standorten oder eine bessere Koordinierung zwischen den Auftraggebern gelegt.

2- Um ihren globalen Kohlenstofffußabdruck besser abschätzen zu können führte die Valeo-Gruppe im Jahr 2009 eine erste Einschätzung ihrer Kohlenstoffbilanz durch, die darauf abzielt, ihre direkten und indirekten Emissionen aus dem Blickwinkel des Lebenszyklus' der Produkte zu bewerten. Dank dieser Vorgehensweise konnte die Gruppe die CO²-intensivsten Geschäftsbereiche herausarbeiten, was eine solide Grundlage darstellt, um die zukünftigen Anstrengungen besser zu koordinieren.

- ✓ Entwicklung von Produkten zur Senkung des Kraftstoffverbrauchs der Fahrzeuge

Seit 2009 stellt die Verringerung des CO₂-Verbrauchs eines der beiden wichtigsten Elemente der Strategie der VALEO-Gruppe dar.

Die Gruppe setzt sich seit vielen Jahren für den Umweltschutz und die Bekämpfung des Klimawandels ein, indem sie die Entwicklung ökologischer Produkte und Systeme

unterstützt. Die in jüngster Vergangenheit von Valeo entwickelten Innovationen können bei kombinierter Verwendung den Kraftstoffverbrauch und die CO²-Emissionen um 20% senken.

Im Juli 2009 gewährte die Europäische Investitionsbank in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission im Rahmen ihres Hilfsprogramms RSFF (Risk Sharing Financial Facilities) der Valeo-Gruppe eine Finanzierung. Diese Finanzierungsbeihilfe dient der Unterstützung von Ausgaben, die Forschungsprojekten in den Bereichen der Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs und der CO²-Emissionen sowie der Verbesserung der aktiven Sicherheit zugutekommen. Voraussetzung für den Erhalt des Darlehens war somit die Erfüllung hoher umweltpolitischer Standards. Im Oktober 2010 kam die Gruppe im Rahmen dieses Programms in den Genuss einer ergänzenden Finanzierungshilfe; auch diese Finanzierung ist ein sprechender Beweis für die Verpflichtung Valeos auf der Ebene der Reduzierung des CO²-Ausstoßes und grüner Innovationen.

✓ Verringerung des Energieverbrauchs und der Abfallproduktion.

1- Die Valeo-Gruppe legt großen Wert auf die Verringerung ihres globalen Energieverbrauchs, sowohl in absoluten als auch in relativen Werten.

2- Verpackungen stellen einen wichtigen Posten für die Valeo-Gruppe dar, denn sie ermöglichen die Förderung der verschiedenen Produkte ihres Sortiments. Sie dienen dem Transport, der Lagerung, dem Schutz und der Verkaufsförderung der Produkte. Valeo nutzt unterschiedliche Arten der Verpackungen, in erster Linie jedoch Verpackungen aus Papier/Pappe, Holz, Kunststoff und Metall. In den letzten Jahren setzte sich die Gruppe verstärkt für die Verringerung ihres Verpackungsverbrauchs und für die Nutzung von wiederverwertbaren Verpackungen sowie von Recyclingmaterial und recyclingfähigem Material ein.

3- Die Gruppe verfolgt eine Abfallmanagement-Politik. Diese besteht in einer Verringerung der Abfälle an der Quelle, in der Sortierung der Abfallstoffe, der Materialeinsparung durch Recycling sowie in ihrer Entsorgung zu umweltfreundlichen Bedingungen.

4- Und schließlich setzte sich die Gruppe verstärkt für eine Verringerung der Nutzung von Schwermetallen ein, um die Umwelt und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen.

Das Ziel der Valeo-Gruppe für die kommenden Jahre liegt bei „Null Schwermetallen“ in den Produkten. Dieses Ziel wird insbesondere durch eine Fortführung der technologischen Anstrengungen der F&E-Abteilungen verfolgt.

✓ Begrenzung des Wasserverbrauchs

1- Die Valeo-Gruppe verfolgt überdies das Ziel, den Wasserverbrauch zu verringern. Hierzu legte sie Verringerungsziele fest, die sich auf jedem Standort in einem konkreten Aktionsplan niederschlagen müssen.

2- Die Verringerung des Wasserverbrauchs ist Gegenstand einer besonderen Aufmerksamkeit, dies gilt in verstärktem Maße für solche Gebiete, in denen die Wasserressourcen selten sind.

3- Jeder Standort der Gruppe ist für die kommenden Jahre aufgefordert, Techniken zum Einsatz zu bringen, die den Wasserverbrauch noch weiter verringern können: Erkennung von Lecks, Verbesserung der individuellen Verhaltensmuster, Ersatz offener Kühlkreisläufe. Regenwasser- sowie Abwasserauffangsysteme stellen weitere Möglichkeiten dar, die von Fall zu Fall untersucht werden müssen.

3.4 – GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG DER GRUPPE.

3.4.1 Beziehungen zu den Gebieten.

In all ihren Tätigkeitsgebieten agiert die Valeo-Gruppe als Industrieunternehmen, das den Gegebenheiten und Besonderheiten vor Ort Rechnung trägt. Die partnerschaftliche Strategie der Nähe stützt sich auf die Begleitung der Weiterentwicklung der Gebiete und auf Solidarität.

Unter Einhaltung der in den jeweiligen Gebieten geltenden Gesetze, Verordnungen und Normen bemüht sich die Valeo-Gruppe um einen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung:

- Durch den regelmäßigen Dialog mit den von der Konzerntätigkeit betroffenen Gemeinwesen, beispielsweise über Blutspendekampagnen oder Spenden für Schulen,
- Über die Beteiligung an Programmen zur Unterstützung und Förderung der Wirtschaftstätigkeit im Rahmen geeigneter lokaler oder internationaler Partnerschaften; beispielsweise über die Zusammenarbeit mit Klinikzentren bei der Entwicklung eines neuen Systems zur Bewertung ergonomischer Risiken,
- Im Rahmen von Partnerschaften mit Regierungs- oder Nicht-Regierungsorganisationen durch die Berücksichtigung der wesentlichen Bedürfnisse der lokalen Körperschaften, und zwar anhand der Mitwirkung an humanitären, Umweltschutz- oder Solidaritätsprojekten; beispielsweise durch Beteiligung an der Reinigung von Flüssen,
- Durch konkrete Maßnahmen für schwer vermittelbare Menschen oder zur Eingliederung Jugendlicher; beispielsweise durch die Integration schwer vermittelbarer junger Menschen oder die Aufnahme von Lehrlingen,
- Durch den Austausch über bewährte Praktiken auf dem Gebiet der lokalen Integration zwischen den Einheiten der Gruppe.

3.4.2 Beteiligung des Unternehmens und der Mitarbeiter an gemeinnützigen Aktionen

1- Die Valeo-Gruppe fördert das Engagement ihrer Mitarbeiter für gemeinnützige Tätigkeiten. Sie ermutigt ihre Mitarbeiter zur Mitwirkung an ehrenamtlichen und solidarischen Aktionen, unabhängig davon, ob diese auf Ebene von Verbänden oder Institutionen stattfinden. Die Art der Unterstützung ist jeweils vor Ort festzulegen (Zeitguthaben, Materialspenden, usw.). Zu nennen sind hier vor allem:

- Pädagogische Aktionen zur Information über die in den Werken verwandten Verfahren, im Rahmen von Partnerschaften mit den Schulen oder bei der Bevölkerung vor Ort.
- Sport- oder Kulturveranstaltungen (Turniere, Ausstellungen...)
- Andere Formen von ehrenamtlichen Maßnahmen in Übereinstimmung mit den Empfehlungen der Gruppe für diesen Bereich.

2- Im Hinblick auf die großen humanitären oder solidarischen Fragen können mit nationalen und internationalen Verbänden oder Organismen auf den Empfehlungen der Gruppe für diesen Bereich beruhende Partnerschaftsaktionen eingeleitet werden.

Unter anderem unterstützt die Valeo-Gruppe heute als Gruppe die Garches-Stiftung, die die Autonomie und Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung verbessern möchte.

3.5 – WIRTSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG DER GRUPPE.

3.5.1. Geschäftsethik innerhalb des Unternehmens

Die Ethikcharta legt auf der Ebene der Durchführung der laufenden Geschäfte das Verhalten fest, das im Rahmen der Beziehungen zu den Kunden, Dienstleistern oder Lieferanten verboten ist.

Die professionelle Verhaltensethik legt die Verpflichtung zur Vertraulichkeit, zum Schutz des Konzernbesitzes, zur Loyalität sowie die Verpflichtung fest, Interessenskonflikte zu vermeiden, sowie die in allen Ländern, in denen Valeo tätig ist, geltenden gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen, darunter auch wettbewerbsrechtliche Bestimmungen sowie Bestimmungen zur Bekämpfung von Korruption, einzuhalten.

3.5.2. Beziehung zu den Aktionären

Die Firma Valeo verpflichtet sich, ihren Aktionären in Echtzeit regelmäßige, ausführliche und genaue Informationen zur Verfügung zu stellen.

- ✓ Beziehung zu den Privataktionären, darunter den Mitarbeiteraktionären

Die Firma Valeo hat für ihre Privataktionäre vier Kommunikationsmittel ausgearbeitet:

- eine kostenlose Rufnummer, über die die Aktionäre sich über die Börsenentwicklung der Aktie und die Hauptversammlung informieren können.

- eine Website www.valeo.com. Hier findet man unter der Rubrik Finanzbeziehungen in Echtzeit Informationen zur Börse und zur Aktionärsschaft. Auf der Website sind außerdem sämtliche Finanzveröffentlichungen des Unternehmens einsehbar. Die Internetnutzer können auf dieser Website außerdem den Wortführern des Konzerns Fragen finanzieller Natur stellen.

- Ein zweimal jährlich veröffentlichter Aktionärsbrief

- Die Verwaltung der Namensaktien wird von der Société Générale wahrgenommen, die eine Informationsplattform über die Entwicklung des Titels zur Verfügung stellt.

✓ Beziehung zu den institutionellen Anlegern

Die Konzerndirektion für Finanzbeziehungen ist damit beauftragt, die Anlegergemeinschaft und ihre Berater zu informieren. Die im Rahmen dieser Aufgabe von ihr übermittelten Informationen betreffen die Strategie, die Produkte, wichtige Fakten, die Finanzziele und die zu ihrer Erreichung eingesetzten Mittel.

3.5.3. Vergütung der organschaftlichen Vertreter

Die Valeo-Gruppe gewährleistet eine transparente Vergütung der organschaftlichen Vertreter. Im Jahresbericht sind somit die gesamte Vergütung und die Vorteile aller Art ausgewiesen, die den organschaftlichen Vertretern im Laufe des Geschäftsjahrs zugutekommen.

3.6 - INFORMATION UND DIALOG.

3.6.1 Gemeinsame Nutzung von Informationen.

Die Valeo-Gruppe macht Transparenz zum Grundprinzip ihrer internen und externen Beziehungen. Unter Einhaltung gesetzlicher, vertrieblicher und strategischer Vertraulichkeitsvorgaben verpflichtet sich die Gruppe, den Sozial- und Wirtschaftsakteuren und den öffentlichen Stellen zuverlässige, hochwertige und aktuelle Informationen über ihre Geschäftstätigkeit und die Ergebnisse zu liefern.

3.6.2 Dialog zwischen Mitarbeitern und Managern.

1- Die Unterzeichner möchten den Dialog zwischen den Managern und ihren Teams zu einem Mittel machen, das die gemeinsame Nutzung von Informationen und die Einbindung der Mitarbeiter in die Entwicklung und den Ausbau ihres Unternehmens und der Gruppe erleichtert.

2- In der Valeo-Gruppe muss sich jeder Mitarbeiter regelmäßig (jährlich scheint sich bewährt zu haben) mit seinem Manager über die verschiedenen Elemente der Bewertung seiner beruflichen Leistungen, seines Ausbildungsstandes und seiner beruflichen Zukunft austauschen können.

3.6.3 Der soziale Dialog.

1- Die Valeo-Gruppe verpflichtet sich, die Autonomie und Unabhängigkeit der Gewerkschaftsorganisationen unter Beachtung der geltenden Gesetze und Verordnungen zu respektieren. Sie erkennt die anerkannten und gemäß den nationalen

und internationalen Regeln im Unternehmen vertretenen Gewerkschaftsorganisationen als Gesprächspartner und Partner an, vor allem im Rahmen von Tarifverhandlungen.

2- Jeder Mitarbeiter der Valeo-Gruppe muss auf der Grundlage geltender Gesetze und Verordnungen das Recht haben, sich einer Gewerkschaftsorganisation anzuschließen, Vertreter zu wählen oder sich selbst in Vertretungsfunktionen wählen zu lassen und sich auf die anerkannten Gewerkschaftsrechte zu berufen. Wie schon in Artikel 4 dieser Vereinbarung erwähnt, darf er als Mitarbeiter in seiner beruflichen Entwicklung keine Nachteile aufgrund seines gewerkschaftlichen Engagements oder seiner Vertretungsfunktion haben.

3- Der soziale Dialog zwischen den Arbeitgebern und Mitarbeitervertretern ist das vorrangige Mittel zur Behandlung von Fragen, die die Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten, die Vorbeugung von Konflikten, die Qualität des sozialen Klimas und die Umsetzung dieser Vereinbarung betreffen.

4- Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich zur Aufrechterhaltung eines konstruktiven sozialen Dialogs und darauf zu achten, dass die verschiedenen Kulturen, die die Unternehmen der Gruppe bereichern, zum Ausdruck kommen können. Außerdem wird in Übereinstimmung mit den Praktiken und der nationalen Gesetzgebung ein ordnungsgemäßer Informationsfluss sichergestellt.

IV. UMSETZUNG UND BILANZ ÜBER DIE ANWENDUNG DER VEREINBARUNG

4.1- ANWENDUNGSMODALITÄTEN.

1- Alle Unterzeichner erklären sich bereit, die Mitarbeiter der Gruppe anhand geeigneter Kommunikationsvektoren über diese Vereinbarung zu informieren.

Diese Vereinbarung wird in die wichtigsten Sprachen der europäischen Länder übersetzt, in denen die Valeo-Gruppe vertreten ist.

Die Valeo-Gruppe wird eine spezielle Mitteilung für die Manager vorbereiten, damit diese ihre Teams über die Umsetzung dieser Vereinbarung informieren und diese fördern können.

Die Valeo-Gruppe wird außerdem ihre Zulieferer über die Existenz dieses Textes und vor allem über die sie betreffenden Grundsätze informieren.

Die Valeo-Gruppe verpflichtet sich, die Mitarbeitervertreter der Unternehmen, die in den Anwendungsbereich der Vereinbarung fallen (Artikel I) über deren Inhalt in Kenntnis zu setzen.

2- Unter Beachtung des Subsidiaritätsgrundsatzes hat jedes Unternehmen die Vereinbarung schrittweise umzusetzen und die entsprechenden Modalitäten in Abhängigkeit von den unterschiedlichen wirtschaftlichen, beruflichen, geographischen, kulturellen Situationen und den gesetzlichen, verordnungsrechtlichen und vertraglichen Gegebenheiten sowie den für Tarifverhandlungen im betroffenen Land geltenden Grundsätzen festzulegen.

Diese für alle Tätigkeitsbereiche der Valeo-Gruppe auf europäischer Ebene geltende Vereinbarung stärkt die sozialen Praktiken der Gruppe und verleiht ihnen Bestand. Sie soll die auf lokaler Ebene bestehenden Dialog- oder Verhandlungsformen weder ersetzen noch darin eingreifen.

3- Die Valeo-Gruppe unterstützt und ermutigt ihrer Zulieferer und Lieferanten zur Integration dieser Vereinbarung in ihre eigene Unternehmenspolitik. Denn diese Vereinbarung wird als günstige Basis für dauerhafte gegenseitige Beziehungen angesehen.

4.2- AUSLEGUNG DER VEREINBARUNG

Mit dieser Vereinbarung tun die Unterzeichner ihren Willen zur Förderung eines beispielhaften Verhaltens bei der Wahrnehmung sozialer Verantwortung kund.

Um Probleme, die sich aus der Auslegung oder korrekten Anwendung der Vereinbarung ergeben könnten, frühzeitig zu erkennen und im Vorfeld zu lösen, wird vereinbart, dass sich jeder Mitarbeiter an seinen Vorgesetzten, die Personaldirektion, einen Gewerkschaftsvertreter seines Unternehmens und/oder einen Mitarbeitervertreter wenden kann, ohne dass ihm dadurch Nachteile entstehen. Sollte das Problem dennoch bestehen bleiben, kann der Konzerndirektor für Arbeitsbeziehungen zum weiteren Vorgehen befragt werden. Eine Übersicht über die dem Ethikbeauftragten gestellten Fragen wird dem Überwachungsausschuss - unter Einhaltung der Vertraulichkeitsvorgaben - anlässlich der Jahresbilanz des EBR vorgelegt. Der

Überwachungsausschuss setzt sich zusammen aus der Gesamtheit der Mitglieder des geschäftsführenden Ausschusses des Europäischen Betriebsrats.

4.3- KONTROLLBEDINGUNGEN UND UMSETZUNGSBILANZ.

In Anbetracht der auf Ebene der einzelnen Unternehmen beschlossenen Anwendungsmodalitäten erfolgen die Überwachung und Erstellung einer Bestandsaufnahme auf zwei Ebenen.

Zum einen erstellt jedes betroffene Unternehmen im Rahmen einer Sondersitzung mit den Vertretern des Managements und der Gewerkschaftsorganisationen bzw. mit den Personalvertretern unter geeigneten Dialogbedingungen eine eigene Jahresbilanz. .

Zum anderen gelten auf Konzernebene folgende Bestimmungen:

- Der europäische Betriebsrat (EBR) leistet eine spezielle Kontrolle.
- Der EBR überprüft die Bedingungen für die Umsetzung der Vereinbarung, er analysiert die Umsetzungsbilanz und die Ergebnisbewertung. Hierzu einigen sich die Unterzeichner darauf, dass in der EBR-Sitzung vom auf die Unterzeichnung der Vereinbarung folgenden Monat Juli eine Bilanz erstellt wird, um anhand der zweckdienlichsten der in dieser Vereinbarung festgelegten Indikatoren die ersten Umsetzungsschritte zu bewerten und die Erstellung der Jahresbilanz vorzubereiten.
- Jährlich wird Bilanz über den Stand der Anwendung der Vereinbarung gezogen. Über diese kann in der Rubrik nachhaltige Entwicklung der Referenzunterlage sowie im Geschäftsbericht in geeigneter Form informiert werden. Die Valeo-Gruppe ist überzeugt davon, dass eine zutreffende, kohärente und zuverlässige Information über die außerhalb des Finanzbereichs liegende Leistung der Gruppe von wesentlicher Bedeutung ist.
- Auf lokaler Ebene ist jedes betroffene Unternehmen selbst für die Überwachungs- und Kontrollmodalitäten verantwortlich. Die Sozialpartner sind in diese Modalitäten eingebunden. Diese haben jedoch zumindest aus einer schriftlichen Jahresbilanz zu bestehen. Diese wiederum wird der mit der Überwachung der CSR-Vereinbarung beauftragten Direktion für Arbeitsbeziehungen vor der Integration in die interne Jahresbilanz zur Umsetzung der Vereinbarung auf Gruppenebene übermittelt. Die betroffenen Unternehmen achten darauf, über die gesamte Laufzeit der Vereinbarung hinweg an allen Kapiteln dieser Vereinbarung zu arbeiten und jährlich besonders an den auf Konzernebene beschlossenen Prioritäten sowie an ihren eigenen lokalen Schwerpunkten.
- Die Umsetzungsbilanz wird dem europäischen Betriebsrat einmal jährlich vorgelegt.

4.4- BEITRITT ZUR VEREINBARUNG

Mit dem Ziel, die vorliegende Vereinbarung inhaltlich allmählich auf alle Unternehmen der Valeo-Gruppe auszudehnen, fordert Valeo die nicht in ihren Anwendungsbereich fallenden Unternehmen, (d.h. die außereuropäischen Konzernunternehmen sowie die

von Valeo kontrollierten Joint Ventures) auf, ihren Beitritt zu dieser Vereinbarung formal festzulegen und sie nach und nach zur Einführung zu bringen.

Dieser Beitritt erfolgt durch die nicht-europäischen Unternehmen unter Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips (d.h. unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, kulturellen, beruflichen oder gesetzlichen Voraussetzungen des betroffenen Landes).

Der endgültige Beitritt wird durch eine schriftliche und von den gesetzlichen Vertretern der betroffenen Unternehmen unterzeichnete Verpflichtungserklärung formal festgeschrieben.

V. GÜLTIGKEIT DER VEREINBARUNG

5.1- ENDGÜLTIGE MODALITÄTEN.

Diese Vereinbarung tritt mit dem Zeitpunkt ihrer Unterzeichnung für die Dauer von 4 Jahren in Kraft.

Im dem Ablauf der Vereinbarung vorausgehenden Jahr, spätestens jedoch 3 Monate vor dem Ablaufzeitpunkt kommen die unterzeichnenden Parteien zusammen, um gemeinsam Bilanz über die Anwendung der Vereinbarung zu ziehen und ihre eventuelle Verlängerung zu besprechen.

Jede Unterzeichnerpartei kann per Einschreiben mit Rückschein und nach Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von sechs Monaten die Unterzeichnung dieser Vereinbarung ablehnen.

Diese Vereinbarung wird in alle Hauptsprachen der europäischen Länder, in denen die Valeo-Gruppe vertreten ist, übersetzt. Doch nur die französische Version besitzt zwischen den Unterzeichnerparteien Gültigkeit.

Für Fragen zur Auslegung dieser Vereinbarung ist allein der Vorstand des europäischen Betriebsrats zur sozialen Verantwortung der Valeo-Gruppe zuständig.

IN AM UNTERZEICHNETE VEREINBARUNG

José Schoumaker, Direktor für Arbeitsbeziehungen

Axel Dorscht (I.G. Metall), THS Rodach, Deutschland;

Ricardo Pina Moreno (FM / CCOO), PTS Fuenlabrada, Spanien;

Philippe Wattebled (C.F.D.T.), CDA Abbeville, Frankreich;

Franck Goulette (C.G.T.), THS La Suze-sur-Sarthe, Frankreich;

Gzegorz Szelag (NZZPVP), PTS Czechowice, Polen;

Patrice Busiau (FGTB), VIS Le Hainault, Belgien;

Csaba Hoffer (VASAS), CDA Veszprem, Ungarn;

Aidan Doyle, CDA Tuam, Irland;

Mark Rainbow, THS Sunderland, Großbritannien.