



**DOHODA SKUPINY VALEO O SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI FIREM A
UDRŽITELNÉM ROZVOJI**

Dohoda skupiny Valeo o společenské odpovědnosti firem a udržitelném rozvoji

Mezi:

Skupina Valeo, se sídlem 100, Courcelles - 75017 Paříž, zastoupená Clément DèS-Robert jako Viceprezident pro vztahy se zaměstnanci skupiny

a:

Výbor evropské společnosti, zastoupený:

Florin Brad, Romania
Patrice Busiau (FGTB), Belgium
David Cahuzac (CGT), France
Stéphane Carron (CFE/CGC), France
Mauro Esposito (RSU FIOM), Italy
Markus Geflitter (I.G. Metall), Germany
Csaba Hoffer (VASAS), Hungary
Milos Kral (OS KOVO), Czech Republic
Marcin Krupa (ZZPVP), Poland
Tomas Liptak, Slovakia
Suzie Nifaut (CFE/CGC), France
Jean-Philippe Nivon (FO), France
Sebastian Pajak (Solidarnosc), Poland
Julio Perez-Almagro (UGT FICA), Spain
Rajkumar Ranganathan, Ireland
Bernd Schneid (I.G. Metall), Germany

Je dohodnuto následující:

OBSAH

PREAMBULE.....	3
I. OBSAH.....	5
II. DODRŽOVÁNÍ UNIVERZÁLNÍCH NOREM A DOBROVOLNÝCH ZÁVAZKŮ.....	6
2.1. Lidská práva.....	6
2.2. Etika.....	7
2.3. Charta udržitelného rozvoje.....	8
III. ŘÍZENÍ.....	10
IV. PROKAZUJEME SPOLEČENSKOU ODPOVĚDNOST FIREM PROSTŘEDNICTVÍM NAŠICH INOVACÍ PRO ČISTŠÍ A BEZPEČNĚJŠÍ MOBILITU.....	11
4.1 Jádrem naší obchodní strategie jsou naše výrobky pro zvýšení bezpečnosti na silnicích..	12
4.2 Jádrem naší obchodní strategie jsou naše výrobky pro snižování emisí CO2.....	12
4.3 Použití nových materiálů.....	12
4.4 Oběhové hospodářství.....	13
V. OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ V NAŠICH PROVOZNÍCH ČINNOSTECH: PODPORA EFEKTIVNÍHO VYUŽÍVÁNÍ ENERGIE A ZDROJŮ.....	14
5.1 Ekologická bezpečnost našich zařízení a vybavení.....	15
5.2 Výkony v oblasti životního prostředí našimi provozními činnostmi.....	15
5.3 Digitální efektivita.....	18
VI. SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOST VŮČI NAŠIM ZAMĚSTNANCŮM.....	19
6.1 Zdraví, ergonomie a bezpečnost na pracovišti.....	19
6.2 Sociální ochrana.....	22
6.3 Spokojenost v práci a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem.....	22
6.4 Řízení dovedností a kariéry: vzdělávání, interní mobilita a zaměstnatelnost.....	24
6.5 Podpora rozmanitosti.....	27
6.6 Předběžné plánování a sociální podpora průmyslové restrukturalizace.....	30
6.7 Celková odměna.....	31
6.8 Informace a dialog.....	31
VII. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST SKUPINY.....	33
7.1 Vztahy se zákazníky, subdodavateli a svým ekosystémem.....	33
7.2 Vztahy s regiony.....	34
7.3 Ekonomická odpovědnost skupiny.....	35
7.4 Účast ve vnitrostátních a mezinárodních orgánech.....	36
VIII. PROVÁDĚNÍ A ZPRÁVA O UPLATŇOVÁNÍ DOHODY.....	38
8.1 Uplatnění.....	38
8.2 Výklad dohody.....	38
8.3 Monitorování a podávání zpráv o uplatňování.....	38
IX. PLATNOST DOHODY.....	40

PREAMBULE

Společnost Valeo se zavázala poskytovat ekologičtější, bezpečnější a rozmanitější mobilitu. Součástí DNA skupiny je snaha o udržitelnější a bezpečnější mobilitu, která je dostupná nejrůznějším zákazníkům. Společnost Valeo je přesvědčena, že její podnikání má vliv na snižování emisí CO² v dopravě a na rozšiřování svobody prostřednictvím diverzifikace mobility.

Z tohoto důvodu je udržitelný rozvoj již řadu let středem strategie skupiny, ať už v její hlavní činnosti (v technických centrech i ve výrobních závodech), ve vztahu k zaměstnancům nebo v interakci s vnějšími komunitami. Proto jsou její strategie udržitelného rozvoje a závazky strukturovány do čtyř linií:

- prokazování společenské odpovědnosti firem prostřednictvím inovací pro čistší a bezpečnější mobilitu;
- péče o životní prostředí ve způsobu, jakým společnost Valeo řídí svou činnost;
- prokazování sociální odpovědnosti vůči zaměstnancům;
- rozvíjet společenský příspěvek s cílem pozitivně ovlivnit a podpořit vnější komunity.

Strategie v oblasti společenské odpovědnosti firem je ukázkou toho, jací jsme ("The way we are"): jednáme odvážně, protože se angažujeme v ambiciózních závazcích, jsme agilní, protože řídíme svá obchodní rozhodnutí s udržitelným dopadem, a jsme jednotní s našimi zaměstnanci a zúčastněnými stranami.

Společnost Valeo se touto dohodou snaží přehodnotit a sjednotit všechny priority své politiky společenské odpovědnosti firem (CSR) a udržitelného rozvoje, aby mohla rozvíjet a definovat své zásady odpovědnosti.

Skupina Valeo zakládá své řízení a svůj rozvoj na svých hodnotách a své kroky zakládá na principech společensky odpovědného a udržitelného rozvoje, a to ve všech zemích, kde působí. Úspěch této ambice vyžaduje rozsáhlé zapojení všech aktérů skupiny.

Společenská odpovědnost a udržitelný rozvoj musí zahrnovat celý hodnotový řetězec Valeo: týkají se jak vztahů mezi společnostmi skupiny Valeo a jejich zaměstnanci, tak vztahů se zákazníky, dodavateli, subdodavateli a obecněji s místními subjekty a občanskou společností.

V zájmu zajištění rovnováhy mezi růstem, ekonomickou ziskovostí, sociální spokojeností a odpovědností za životní prostředí společnost Valeo postupně zavádí postupy a zásady definované v této dohodě a v přiměřené době začleňuje tyto prvky do politiky svých dceřiných společností na různých národních a místních úrovních.

Tato dohoda je výsledkem dobrovolného přístupu k podpoře sociálních a environmentálních postupů, které mohou sahat daleko za rámec právních a regulačních povinností.

Tato implementace probíhá v úzké spolupráci se všemi zúčastněnými stranami, zejména se zástupci zaměstnanců. Tato dohoda je nedílnou součástí tohoto přístupu a dokládá ochotu rozvíjet plodný dialog se stávajícími zastupitelskými orgány.

Výbor evropské společnosti společnosti si klade za cíl přispívat k úspěchu této politiky tím, že podporuje organizace zastoupené ve společnosti Valeo, aby se konstruktivním

způsobem podílely na identifikaci a realizaci prostředků k dosažení cílů definovaných v této dohodě a aby respektovaly zaměstnance a majetek společnosti.

Signatáři se domnívají, že tato dohoda o společenské odpovědnosti a udržitelném rozvoji skupiny Valeo, která je výsledkem jednání na evropské úrovni za účasti všech společností kontrolovaných skupinou, představuje příležitost posílit kolektivní závazek skupiny Valeo k udržitelnému rozvoji a přispět ke zlepšení sociálního dialogu v rámci skupiny.

Skupina usiluje o aktivní dodržování univerzálních zásad pro všechny společnosti skupiny a o pragmatický závazek prostřednictvím respektování kulturních, sociálních a ekonomických rozdílů při uplatňování přijatých zásad. Společnosti skupiny vyvinou maximální úsilí, aby zajistily uplatňování nejlepších podnikových postupů existujících v jejich segmentu podnikání v příslušných zemích v souladu s místními zákony a pravidly a s ohledem na dostupné zdroje. Výsledek a výsledky uplatňování těchto zásad se odrazí v různých komunikačních dokumentech vydávaných skupinou v souladu s platnými předpisy.

Na základě těchto univerzálních zásad a závazků musí každá země definovat postupy pro přizpůsobení a provádění osvědčených postupů pro své subjekty v souladu se zásadou subsidiarity (tj. v závislosti na ekonomických, kulturních, odborných a regulačních podmínkách v zemi).

I. OBSAH

Tato dohoda se vztahuje na všechny společnosti přímo ovládané skupinou Valeo. Vzhledem k formálním kontrolním postupům, které jsou od nynějška součástí této dohody, se tento dokument vztahuje na společnosti skupiny Valeo a na všechny společnosti, v nichž má Valeo většinový podíl nebo v nichž vlastní alespoň 50 % kapitálu, a na společnosti, v nichž Valeo řídí činnost.

V souladu se zásadou subsidiarity, se ustanovení této dohody použijí, pokud jsou slučitelná s místními podmínkami a vnitrostátními normami. Vzhledem k tomu, že neexistuje legislativa, která by odpovídala mezinárodním závazkům skupiny Valeo, musí být nalezeno konvergenční řešení na základě mezinárodního práva, aby bylo dosaženo cílů skupiny v oblasti udržitelného rozvoje.

Každý závod bude přísně dodržovat národní a místní zákony i hierarchii národních norem platných v každé zemi a bude poskytovat potřebné informace i zaměstnancům.

II. DODRŽOVÁNÍ UNIVERZÁLNÍCH NOREM A DOBROVOLNÝCH ZÁVAZKŮ

2.1. Lidská práva

Sociální odpovědnost skupiny Valeo je součástí univerzálního rámce mezinárodních závazků, které zaručují respektování důstojnosti jednotlivce a základních sociálních práv:

2.1.1 Organizace spojených národů

- Všeobecná deklarace lidských práv (OSN – 1948)
- Deklarace o odstranění diskriminace žen (OSN – 1967)
- Deklarace práv dítěte (OSN – 1959)

Skupina Valeo se prostřednictvím dokumentu „Global Compact“ zavazuje zejména každoročně informovat OSN o pokroku v oblasti sociální, společenské a environmentální odpovědnosti a o boji proti korupci na úrovni skupiny. Skupina tím potvrzuje svou víru v deset zásad dokumentu „Global Compact“ z července 2000, které jsou součástí Etického kodexu. Spolu se signatáři se zavazuje prosazovat tyto zásady u svých dodavatelů podle Cílů udržitelného rozvoje OSN.

2.1.2. Úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP)

Skupina potvrzuje, že dodržuje úmluvy MOP upravující základní sociální práva:

- Odstranění diskriminace v oblasti rovného odměňování a placené dovolené (úmluvy č. 100 a 111)
- Minimální věk a nejhorší formy práce (úmluvy č. 138 a 182)
- Zrušení nucené práce (úmluvy č. 29 a 105)
- Svoboda sdružování, právo organizovat se a právo na kolektivní vyjednávání (Úmluvy č. 87 a 98)
- Ochrana zástupců zaměstnanců, členů odborů a odmítnutí diskriminace proti odborům (Úmluva č. 135)
- Práva a rovné příležitosti pro pracovníky obou pohlaví s rodinnými povinnostmi a pro těhotné nebo kojící ženy (Úmluva č. 156)
- Ochrana mateřství (Úmluva č. 183)

2.1.3. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)

Skupina vychází ze směrnic OECD zaměřených na nadnárodní firmy, které byly přijaty 25.5.2011 a revidovány v roce 2023.

2.2. Etika

Podnikový etický kodex společnosti Valeo, vytvořený na základě nejvyšších profesních standardů, definuje zásady, etické principy a pravidla, které musí dodržovat všichni zaměstnanci společnosti Valeo.

Podnikový etický kodex vychází z kultury integrity společnosti Valeo vůči všem zainteresovaným stranám, od zaměstnanců přes zákazníky a dodavatele až po akcionáře, a zabývá se tak zásadními otázkami, jako je dodržování lidských práv, loajalita v podnikání, prevence nezákonných praktik a integrity výrobků.

Podnikový etický kodex zdůrazňuje nekompromisní dodržování lidských práv při práci. Potvrzuje cíl vytvořit spravedlivé, bezpečné, respektující a inkluzivní pracoviště s nulovou tolerancí nucené práce. Podnikový etický kodex zdůrazňuje prohlášení společnosti Valeo proti diskriminaci, obtěžování nebo šikaně.

Podporuje kulturu prevence a řízení rizik prostřednictvím odpovědného chování a transparentnosti. Definuje směrnice týkající se vztahů mezi zaměstnanci a vedením, vývoje a inovací výrobků, obchodu se zákazníky a dodavateli. Podporuje chování a postupy ve všech oblastech obchodního života všech manažerů, zaměstnanců, dodavatelů, dodavatelů nebo obchodních partnerů společnosti Valeo.

Podnikový etický kodex stanoví nejvyšší úroveň ochrany a důvěrnosti osobních údajů, které musí být zpracovávány společností Valeo nebo jejím jménem.

Je vodítkem pro týmy při plnění jejich každodenních úkolů a odráží závazek společnosti vůči zaměstnancům, partnerům, zákazníkům, okolním komunitám a životnímu prostředí.

S výhradou místních předpisů doplňuje podnikový etický kodex další interní zásady a pravidla skupiny, jako jsou právní zásady, zásady týkající se marketingu a prodeje, administrativní a finanční příručka, jakož i kodex chování týkající se obchodování s cennými papíry a dodržování francouzských předpisů týkajících se obchodování s důvěrnými informacemi.

Odráží také metodu „pět os“ společnosti Valeo – Zapojení zaměstnanců, Celková kvalita, Neustálá inovace, Integrace dodavatelů a Výrobní systém Valeo – na níž byla postavena provozní excelence společnosti Valeo.

Podnikový etický kodex je základním dokumentem pro udržitelný a ziskový růst společnosti Valeo. Každý zaměstnanec, bez ohledu na svou roli a pozici, ho proto musí znát a striktně dodržovat. Kodex je pravidelně aktualizován, aby se přizpůsobil obchodním způsobům práce a novým rizikům a nástrojům, jako je umělá inteligence. V tomto ohledu společnost také pravidelně připravuje obsah školení a sdělení, aby zaměstnance informovala o vhodném používání.

Skupina rovněž zavedla řadu postupů a procesů, aby zajistila, že její operace jsou plně v souladu s předpisy. To zahrnuje předpisy a interní pravidla na ochranu zaměstnanců,

obchodních partnerů, zákazníků a duševního vlastnictví společnosti Valeo, které skupině umožňují pracovat a jednat v bezpečném a vyhovujícím prostředí. Většina z nich je obsahem povinných školení pro nově příchozí a mobilní zaměstnance a jsou organizovány pravidelné kampaně k prosazení těchto zásad do každodenního způsobu práce.

V tomto ohledu jsou zde uvedeny různé politiky, pokyny, charty a nástroje, které jsou nasazovány napříč celým systémem:

- Ochrana proti trustu
- Ochrana proti korupci
- Hospodářské sankce
- Ochrana dat
- Zásady ochrany osobních údajů společnosti Valeo
- Politika lidských práv
- Kodex chování obchodních partnerů
- Ochrana proti střetu zájmů
- Charta integrity produktu
- Charta informačních a elektronických komunikačních technologií (NTIC)
- Boj proti sexuálnímu obtěžování
- Zásady společnosti Valeo týkající se důvěrnosti a ochrany image

S cílem prosadit a umožnit všem zaměstnancům získat podporu a poradenství v těchto otázkách byla vytvořena síť odborníků a referentů ze všech sítí nebo funkcí, kteří jsou přítomni ve všech regionech, zemích a obchodních skupinách. Tato síť se schází každý měsíc.

V případě, že se zaměstnanci nebo partneři společnosti Valeo stanou svědky neslučitelného chování, mohou se obrátit na linku pro oznámení (whistleblowingový systém), která je k dispozici 24 hodin denně, 7 dní v týdnu, telefonicky nebo e-mailem a upozornit na něj. Tímto oznámením se budou zabývat specializovaní a vyškolení zaměstnanci a budou o něm informovat Výbor pro oznámení, který se schází každý měsíc, aby přezkoumal stav, navrhl opatření a v případě potřeby navrhl úpravy pravidel.

Celý tento systém má společnost Valeo umožnit, aby byla plně v souladu s etickými a lidskoprávními předpisy. Jedná se o prostředek k zajištění a ochraně současných i budoucích aktivit skupiny.

2.3. Charta udržitelného rozvoje

Společnost Valeo se již před mnoha lety rozhodla zavázat se k procesu udržitelného rozvoje v souladu se zásadami dokumentu „Global Compact“ Organizace spojených národů, kterou skupina podepsala v roce 2004. Tento proces v sobě spojuje odpovědnost za životní prostředí, odpovědnost podniku a sociální angažovanost a jeho cílem je uspokojit oprávněné ekonomické, sociální, lidské a environmentální zájmy různých zainteresovaných stran skupiny: zaměstnanců, zákazníků, akcionářů, dodavatelů, místních komunit a veřejných orgánů.

Společnost Valeo se angažuje a jedná ve všech oblastech v souladu s vnitrostátními právními předpisy, smlouvami a mezinárodními dohodami. S cílem potvrdit tento závazek zveřejnila skupina Chartu udržitelného rozvoje, která obsahuje následujících 15 zásad:

- Zaručit, že naše činnost je v souladu s platnými právními předpisy a mezinárodními dohodami.
- Udržet průmyslovou excelenci a ziskový růst všech našich aktivit na základě logiky udržitelného rozvoje.
- Zajistit uspokojivou distribuci a dodržování našeho etického kodexu na všech pracovištích skupiny a na pracovištích našich dodavatelů a subdodavatelů.
- Zavedení systému řízení životního prostředí podle ISO 14001 a bezpečnosti a ochrany zdraví na našich pracovištích podle mezinárodního systému řízení ISO 45001 na všech našich pracovištích.
- Šířit pokyny skupiny pro zlepšení kontroly rizik a zajistit, aby tyto pokyny byly uplatňovány na pracovištích.
- Zlepšovat ekologické a bezpečnostní vlastnosti našich procesů a výrobků v každé fázi jejich životního cyklu: při nákupu, výrobě, distribuci, přepravě, používání a na konci životnosti.
- Optimalizovat přepravu osob a výrobků s cílem snížit emise skleníkových plynů.
- Omezit využívání přírodních zdrojů a podporovat využívání obnovitelných zdrojů a energií.
- Eliminovat přítomnost látek, které jsou nebezpečné pro životní prostředí a zdraví, v našich výrobcích a procesech.
- Zajistit bezpečnost osob a majetku.
- Zajistit rozmanitost v týmech na všech úrovních.
- Podporovat multifunkční pozice a rozvíjet dovednosti našich zaměstnanců nabídkou školení přizpůsobených jejich požadavkům.
- Zaměřit se na aktivní smluvní politiku se sociálními partnery.
- Rozvíjet know-how, atraktivitu a místní integraci společnosti Valeo podporou dlouhodobých partnerství s místními subjekty.
- Podporovat zavádění zásad udržitelného rozvoje na pracovištích našich dodavatelů a subdodavatelů.
- ISO 50001 - Systémy managementu hospodaření s energií

III. ŘÍZENÍ

Udržitelnost je základem etiky a způsobu podnikání společnosti Valeo, a proto skupina zavedla silné řízení, aby své udržitelné ambice prosadila v celé organizaci.

Na podnikové úrovni je za stanovení strategie a zajištění její realizace odpovědných několik instancí a v obchodních skupinách, zemích a pobočkách byly rovněž určeny odpovědnosti za stanovení odpovědnosti v rámci celé organizace:

- Výbor CAP50, který má na starosti strategii skupiny pro dosažení uhlíkové neutrality. Je vedeno na úrovni skupiny a má své zástupce v provozních útvarech,
- Výbor 4R-Cycle, který má na starosti strategii skupiny z hlediska recyklovatelnosti, zahrnující zdraví, bezpečnost a životní prostředí, výzkum a vývoj, průmyslové a obchodní funkce v rámci celé organizace,
- Výbor pro diverzitu, rovnost a inkluzi, a společenskou odpovědnost, který má na starosti stanovení a vedení strategie skupiny v oblasti rozmanitosti, rovnosti, začlenění a společenské odpovědnosti. Výbor pro zapojení zaměstnanců na pracovišti je odpovědný za řízení tohoto tématu na úrovni jednotlivých pracovišť společnosti Valeo,
- Výbor pro přírodu a biologickou rozmanitost,
- Výbor dodavatelů pro udržitelnost.

Každý z těchto výborů má plán a související klíčové ukazatele výkonnosti, které umožňují sledovat jejich pokrok. Tyto klíčové ukazatele výkonnosti jsou každoročně zveřejňovány v registračním dokumentu zveřejněném na internetových stránkách skupiny.

Oddělení udržitelného rozvoje a veřejných záležitostí je zodpovědné za definování a zajištění politiky udržitelného rozvoje skupiny ve spolupráci s jednotlivými členy výboru. Zajišťuje správnou úroveň rozhraní mezi skupinou a externími zúčastněnými stranami, aby bylo možné splnit jejich rostoucí požadavky. K politice udržitelného rozvoje společnosti Valeo přispívají oddělení lidských zdrojů, zdraví, bezpečnosti a životního prostředí (HSE), etiky a dodržování předpisů a ochrany osobních údajů, rizik a pojištění, výzkumu a vývoje a provozní oddělení (nákup, kvalita, doprava a logistika, výroba).

Kromě toho je skupina organizována tak, aby od roku 2025 vykazovala všechny požadované informace v souladu s pokyny Směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti.

Oddělení pro udržitelný rozvoj a vztahy s veřejností podává představenstvu společnosti Valeo nejméně jednou ročně zprávy o plnění požadavků udržitelnosti. Zásady v oblasti lidských zdrojů a sociální odpovědnosti podniku jsou pravidelně kontrolovány představenstvem.

S cílem navázat dialog se zúčastněnými stranami skupiny jim společnost Valeo každoročně prostřednictvím sdělení (referenčního dokumentu) předkládá prioritní otázky skupiny týkající se udržitelného rozvoje. Formalizace těchto otázek se řídí strategickými směry skupiny a zapadá do dialogu s dotčenými zúčastněnými stranami. V rámci

přístupu založeného na průběžném dialogu se tato matrice významnosti bude v průběhu času měnit.

IV. PROKAZUJEME SPOLEČENSKOU ODPOVĚDNOST FIREM PROSTŘEDNICTVÍM NAŠICH INOVACÍ PRO ČISTŠÍ A BEZPEČNĚJŠÍ MOBILITU

Aby společnost Valeo dokázala své produkty umístit v souladu s očekáváním trhu a předvídat budoucí potřeby, nabízí inovativní systémy a zařízení umožňující snižovat emise CO₂ a rozvíjet intuitivní řízení.

Tato strategická volba je v souladu se zásadními změnami v automobilové mobilitě:

- snížit emise skleníkových plynů a znečišťujících látek na všech výrobcích v průběhu jejich životního cyklu;
- šetřit energii a suroviny začleněním ekologického designu, plného životního cyklu v oblasti opravitelnosti, repasování a recyklace do výzkumu a vývoje a obchodního přístupu společnosti Valeo s cílem upřednostnit používání recyklovaných materiálů, používat méně vzácných kritických materiálů a zlepšit uhlíkovou stopu logistického řetězce, jakož i snížit hmotnost výrobků;
- intuitivní řízení a bezpečnost, s cílem vyvinout produkty a řešení usnadňující manévry ve městě a zlepšující plynulost městského provozu, pomáhající řidiči v různých jízdních situacích a zlepšující interakci mezi vozidlem, řidičem a jeho okolím.

Skupina Valeo usiluje o snížení své CO₂ stopy a definovala své cíle v „plánu CAP50“ v rámci jasně definované cestovní mapy, aby se krok za krokem stala do roku 2050 uhlíkově neutrální, s odvážným mezikrokem v roce 2030, de skupina usiluje o dosažení -75 % pro rozsah 1 (přímé emise ze zdrojů energie, které vlastníme nebo nad nimi máme plnou kontrolu) a pro rozsah 2 (nepřímé emise spojené s energií, které však nevznikají přímo v závodech společnosti), -15 % pro rozsah 3 (nepřímé emise, které nejsou pod kontrolou společnosti) v předcházejícím a navazujícím segmentu podle protokolu GHG v absolutní hodnotě ve srovnání s emisemi v roce 2019.

Úroveň ambicí plánu CAP 50 je v souladu s trajektoriemi snižování emisí CO₂ stanovenými Pařížskou dohodou, jejímž cílem je omezit nárůst průměrné teploty planety na 1,5 °C ve srovnání s předindustriální dobou. Pro skupinu s více než 170 výrobními závody v téměř 30 zemích je to zásadní změna.

Společnost Valeo chce přijmout závazky v absolutních hodnotách, tj. že její emisní cíle zůstanou v platnosti bez ohledu na nárůst prodeje a výhled jejího podnikání, zejména na rostoucí trend elektrifikace a konektivity vozidel.

Aby společnost Valeo zohlednila úsilí potřebné k dosažení těchto cílů, chce také představit, co znamenají z hlediska intenzity (tCO₂e /M€) v porovnání s ambicemi svého plánu Move Up.

Ve scénáři s tržbami ve výši 40 miliard eur by v roce 2030 byly trajektorie následující:

- Činnost společnosti Valeo by v celém hodnotovém řetězci znamenala o 59 % nižší emise skleníkových plynů na euro tržeb než v roce 2019;
- v rozsahu svých činností (rozsah 1 a 2) by společnost Valeo vypouštěla o 88 % méně skleníkových plynů na euro tržeb než v roce 2019;

- na svých předcházejících a navazujících aktivitách (rozsah 3) by společnost Valeo vypouštěla o 59 % méně skleníkových plynů na euro tržeb než v roce 2019.

4.1 Jádrem naší obchodní strategie jsou naše výrobky pro zvýšení bezpečnosti na silnicích

Požadavky na městskou mobilitu se stále více obracejí k dopravním řešením, která usnadňují život v kontextu rostoucí urbanizace, k řešením, která snižují dopravní zácpy ve městech a respektují kvalitu ovzduší. Jde také o vývoj směrem k autonomním a propojeným vozidlům při současném zvyšování bezpečnosti silničního provozu a k ekonomické volbě a sdíleným službám.

Díky neustálým inovacím, technologickému pokroku a renomovanému poprodejnímu servisu se společnost Valeo snaží vyvíjet tato řešení směrem k bezpečnější mobilitě: komfort pro cestující, asistence řidiče, kontrola monitoringu, autonomní řízení, zabezpečené osvětlení, ...to je jen několik příkladů strategie společnosti Valeo pro zvýšení bezpečnosti na silnicích.

4.2 Jádrem naší obchodní strategie jsou naše výrobky pro snižování emisí CO2

Společnost Valeo si již řadu let klade za cíl snižovat emise CO2 prostřednictvím inovací, které vyvíjí, způsobu výroby a katalogu svých výrobků. Snaží se tak o lehčí výrobky, o kompaktnější produkty. V minulých letech vedl tento závazek k vývoji produktů, které podporují a usnadňují elektrifikaci mobility. Elektrická vozidla při jízdě nevypouštějí emise CO2. Společnost Valeo se plně zapojuje do tohoto vývoje, který je hnací silou vztahu se zákazníky.

Skupina se zavázala plnit cíle SBTi a kromě těchto cílů SBTi chce Valeo v roce 2030 zabránit vzniku 13,6 milionů tun emisí skleníkových plynů prodejem a používáním svých výrobků.

4.3 Použití nových materiálů

Aby společnost Valeo přispěla k dosažení cíle uhlíkové neutrality, který byl stanoven na rok 2050, zavázala se k výzkumu a používání materiálů, které snižují emise. Úkolem je získat výrobek s omezenými emisemi CO2 a zároveň maximalizovat využití recyklovaných materiálů ve spojení s využitím ekologické energie. Výzkum materiálů používaných v našich výrobcích probíhá systematicky.

Vývoj materiálů používaných skupinou se řídí dvěma hlavními směry:

- Použití recyklovaných materiálů a materiálů z biologických zdrojů, aniž by se zhoršily vlastnosti konečného výrobku. V době uzavření této dohody již vývoj v

této oblasti umožnil úspěšně ověřit 60 pryskyřic z biologických nebo recyklovaných zdrojů, které pomohou snížit uhlíkovou stopu materiálů a výrobků společnosti Valeo, jako je například stěrač Canopy, který využívá více než 80 % recyklovaných nebo biologických materiálů;

- Silné propojení s našimi dodavateli pro dodávky nízkouhlíkových primárních materiálů transformovaných z čisté energie.

4.4 Oběhové hospodářství

Oběhové hospodářství je hlavní pákou pro snížení spotřeby přírodních zdrojů při zachování hodnoty sestaveného výrobku po co nejdelší dobu. Společnost Valeo ji začleňuje od prvních fází návrhu výrobku, stejně jako do vývoje svých činností a hodnotového řetězce.

V roce 2023 proto skupina zahájila program 4R: Robustní design, oprava, repasování a recyklace. Cílem tohoto programu je změnit myšlení a organizační a provozní přístupy k různým aspektům života výrobku.

4.4.1 Oběhové hospodářství již ve fázi návrhu

Kruhový charakter je zohledněn již ve fázi návrhu: v této fázi se určuje 80 % dopadu výrobku na životní prostředí. Aby mohl být výrobek opraven, repasován a jeho materiály recyklovány, musí být nejprve rozebrán. Díky přístupu „*Design for Disassembly*“ (návrh umožňující demontáž) zohledňují konstrukční týmy tyto cíle při výběru technologií již v prvních fázích projektů, aby optimalizovaly proces demontáže.

4.4.2 Repasování a opravy: činnosti pro co nejlepší využití použitých výrobků

V logice cirkulace se upřednostňuje oprava a renovace smontovaného výrobku. Společnost Valeo tak chce urychlit rozvoj svých činností v oblasti repasování a oprav, aby mohla vdechnout výrobkům druhý život a zároveň zachovat maximum jejich hodnoty.

Již více než 40 let využívá společnost Valeo své odborné znalosti v oblasti konstrukce a výroby originálních dílů k repasování, aby mohla nabídnout řadu výrobků, které respektují životní prostředí a nejvyšší standardy kvality.

Pokud společnost Valeo přijímá na své linky výrobky určené k repasování, splňuje proces repasování stejné požadavky a bezpečnostní normy jako originální díly.

Tato repasní činnost se přirozeně týká tradičních výrobků společnosti Valeo i jiných než automobilových produktů, jako jsou například elektrická jízdní kola. Díky tomuto rozšíření svého portfolia a růstu této činnosti chce společnost Valeo do roku 2030 zdvojnásobit počet repasovaných dílů, tedy v průměru 2 miliony dílů ročně.

V. OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ V NAŠICH PROVOZNÍCH ČINNOSTECH: PODPORA EFEKTIVNÍHO VYUŽÍVÁNÍ ENERGIE A ZDROJŮ

Na podporu této ambice bude společnost Valeo do roku 2030 investovat více než 400 milionů eur do následujících oblastí:

- Zlepšení energetické účinnosti ve výrobním závodě. Společnost Valeo se zavázala maximalizovat energetickou účinnost svých různých provozů. Na konci roku 2023 již bude mít 52 % provozoven certifikát ISO 50001, což byl původně stanovený cíl pro rok 2025. Skupina se rovněž zavázala, že do roku 2030 certifikuje všechna svá pracoviště, s výjimkou pracovišť pro činnosti typu Front End;
- Eliminovat fosilní paliva z provozních činností. Všechny závody skupiny se snaží najít alternativy k plynu a ropě, a to jak z průmyslového, tak z logistického hlediska.

Dohoda o společenské odpovědnosti firem a udržitelném rozvoji zohledňuje ochranu životního prostředí na všech pracovištích.

Závazky skupiny Valeo v oblasti ochrany životního prostředí vycházejí z následujících principů Globální dohody z dubna 2003:

- Prevence a snižování znečištění díky našim kompetencím a odborným znalostem.
- Definování rámce pro řízení prostředí, který umožní obchodům a dceřiným společnostem poznat toto prostředí.
- Zajištění bezpečnosti zařízení pro osoby a majetek.
- Posílení procesu neustálého zlepšování environmentálního chování.
- Poskytování nástrojů pro kontrolu provádění této politiky a její monitorování na úrovni skupiny.

Potvrzením významu a přínosu životního prostředí v rámci společenské odpovědnosti firem se skupina zavazuje diskutovat se zúčastněnými stranami o definici priorit a přizpůsobených řešení, zajistit povědomí zaměstnanců, zákazníků, dodavatelů a poskytovatelů služeb o nutnosti chránit životní prostředí a zohlednit ve své politice zdraví místních obyvatel a zaměstnanců.

Kromě toho se skupina Valeo zavazuje pokračovat ve výzkumu, vývoji a inovacích v oblasti životního prostředí, nových technologií a bezpečnosti.

Všechny výrobní závody společnosti Valeo mají certifikát IATF 16949, který zaručuje robustnost našich kvalitativních procesů a také omezuje plýtvání výrobky.

Kromě boje proti klimatickým změnám dodávkami svých výrobků se plán snižování emisí uhlíku společnosti Valeo zaměřuje také na její provoz, zejména na ekologickou bezpečnost zařízení a procesů, dopravu a balicí činnosti, jakož i na střídmost digitálních technologií.

5.1 Ekologická bezpečnost našich zařízení a vybavení

Skupina Valeo vlastní zařízení a vybavení, o jejichž potenciálních rizicích musí být místní obyvatelstvo informováno pomocí vhodných sdělení a značek.

Společnost Valeo se snaží vytvářet nové prostředky s co nejmenším dopadem na životní prostředí.

V rámci svých průmyslových činností skupina používá nebo produkuje výrobky nebo emise, které mohou představovat riziko vážného poškození lidí nebo přírodního prostředí.

S ohledem na tuto situaci se společnosti skupiny Valeo zavazují:

- Zavedení politiky neustálého snižování rizik a prevence.
- Provádět politiku založenou na předběžné opatrnosti, která vede k dobrovolnému předvídání a monitorování ve vědeckých a technologických oblastech, pokud jde o otázky související s riziky pro činnost společností skupiny.

Skupina Valeo v současné době posuzuje své chemické látky na základě nařízení REACH (registrace, hodnocení, povolování a omezování chemických látek) a snaží se omezit jejich používání. Skupina navíc vydává příručku pro řízení rizik v oblasti BOZP, která pomáhá vedoucím pracovišť při řešení environmentálních rizik.

Skupina Valeo také používá rozsáhlý systém řízení založený na mezinárodních normách ISO 45001 pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na nejvyšší normě ISO 14001 pro životní prostředí, doplněný systémem řízení spotřeby energie ISO 50001, normami pro bezpečnost budov a zařízení a normami pro bezpečnost budov a osob.

Zavádí se v různých výrobních závodech skupiny a zapojuje všechny vedoucí pracovníky a zaměstnance, kterých se týká, aby používali vhodné prostředky.

Kromě toho skupina na všech pracovištích rozvíjí povědomí a dovednosti svých zaměstnanců v oblasti environmentálních priorit.

5.2 Výkony v oblasti životního prostředí našimi provozními činnostmi

Za účelem globálního posouzení dopadu na emise uhlíku provedla skupina Valeo počáteční hodnocení své uhlíkové stopy, jehož cílem bylo posoudit její přímé a nepřímé emise. Skupina tak byla schopna určit, které činnosti vypouštějí nejvíce emisí CO₂, což poskytuje pevný základ pro zaměření budoucího úsilí.

5.2.1 Doprava

Společnost Valeo omezuje intenzitu svých emisí z dopravy tím, že vyvíjí dopravní řešení směrem k méně emisním druhům dopravy a hledá multimodální řešení.

Do roku 2030 chce společnost Valeo snížit emise CO₂ na -15 % v rámci rozsahu 3 v předcházejících a navazujících fázích výroby.

Kromě toho společnost Valeo požaduje, aby se její hlavní dodavatelé v oblasti dopravy zavázali k metodám a způsobům výpočtu emisí a k optimalizaci své nabídky z hlediska energetické účinnosti.

Společnost Valeo jmenovala v rámci svého plánu uhlíkové neutrality pilotní projekt logistiky skupiny pro snižování emisí CO₂ ekv. v dopravě a logistických činnostech s regionálními pobočkami.

Od roku 2021 zavedla skupina ve svém standardu Valeo 5000 požadavky týkající se snižování emisí CO₂ ekv. z dopravy a logistických činností. Tyto požadavky byly v roce 2022 revidovány s cílem urychlit jejich uplatňování.

- **Letecká doprava:**

Společnost Valeo omezuje použití letecké dopravy na nezbytně nutnou míru.

Tato přeprava se nadále používá v případech, kdy je nutné zabránit logistickému narušení v rámci hromadné výroby, zkrátit dobu vývoje projektu (přeprava vzorků nebo prototypů), reagovat na poptávku trhu nebo dodávat technologické výrobky „just-in-time“ v případě kapacitního napětí na trzích.

V roce 2022 činí emise spojené s leteckou dopravou přímo řízenou společností Valeo 99 000 tun CO₂e, což je o 21 % méně než v roce 2021.

Skupina se i nadále snaží omezit a kontrolovat využívání tohoto dopravního prostředku ve prospěch námořní nákladní dopravy a vlaků, pokud to čas dovolí.

- **Kamionová doprava:**

Společnost Valeo, která je dnes hlavním zdrojem emisí CO₂ při svých přepravních činnostech, pokračuje ve svých opatřeních na optimalizaci plnění nákladních vozidel. To zahrnuje optimalizaci rychlosti plnění obalů a konsolidaci přepravy.

Společnost Valeo pokračuje v integraci multimodálních silničních/vlakových řešení, pokud jsou k dispozici, spolehlivá a cenově dostupná, a to zejména v Evropě, Číně a Severní Americe.

Zavedení vratných obalů pro toky hliníkových trubek mezi Mexikem a Spojenými státy americkými povede ke snížení emisí CO₂ ekv. o 8 000 tun ročně v souvislosti s obaly a přepravou.

- **Námořní doprava:**

Skupina pokračuje v přístupu zavedeném již před mnoha lety, a to ve sdružování zásilek mezi jednotlivými výrobními závody.

Na konci roku 2022 uzavřela skupina smlouvy o využívání zkapalněného zemního plynu pro své toky mezi Čínou a Evropou. Tyto smlouvy umožňují snížit emise CO₂ o 25 %.

- **Železniční doprava:**

V železniční dopravě společnost Valeo urychlila zavádění multimodálních operací v Evropě a všude, kde je to možné.

5.2.2 Obaly spotřebované v logistice

Činnosti skupiny Valeo vytvářejí významné přepravní toky a spotřebovávají velké množství obalů. Aby společnost Valeo snížila dopad těchto činností, provedla hloubkové studie zaměřené na identifikaci nových způsobů optimalizace logistiky a environmentálních aspektů. Tyto studie se zaměřují na zlepšení předcházejícího subdodavatelského řetězce, optimalizaci toků mezi jednotlivými pracovišti a zlepšení koordinace mezi poskytovateli zakázek.

Obaly představují pro skupinu Valeo významnou položku, protože se používají k manipulaci s různými výrobky v sortimentu. Obaly se používají k přepravě, skladování, ochraně a propagaci výrobků. Společnost Valeo používá širokou škálu typů obalů, především z papíru/lepenky, dřeva, plastu a kovu. Skupina se proto v posledních letech snaží omezit používání obalů a přejít na používání opakovaně použitelných obalů a recyklovatelných nebo recyklovaných látek.

5.2.3 Vypouštění a odpady

To, co bylo včera odpadem, který je třeba odstranit, se dnes stává skutečnou příležitostí ke zhodnocení zdrojů. Skupina uplatňuje politiku nakládání s odpady.

Tato politika zahrnuje snižování množství odpadu u zdroje, třídění odpadu, úsporu látek recyklací a nakonec odstranění odpadu v ekologicky šetrných podmínkách. Program společnosti Valeo pro nakládání s odpady je založen na dvou pilířích:

- **Snížení spotřeby surovin:**

Cílená opatření jsou definována na základě měření objemu spotřebovaných různých materiálů (plasty, kovy, spotřební materiál pro výrobní proces atd.).

Kromě toho si skupina stanovila jako jednu ze svých priorit snížení používání těžkých kovů, aby chránila životní prostředí a zdraví pracovníků. Byla zavedena opatření pro kontrolu expozice zaměstnanců těmto kovům a společnost Valeo se zavázala dodržovat prahové hodnoty expozice a zajistit kontrolu uvolňování těchto kovů do ovzduší a do životního prostředí.

- **Recyklace nevyhnutelných odpadů:**

Ty se rozebírají a třídí, aby mohly být znovu použity nebo recyklovány, ať už interně, nebo v jiných odvětvích.

5.2.4 Kontrola spotřeby vody

Změna klimatu, růst populace a industrializace přispívají k rostoucí poptávce po vodě. Výsledek: stále více regionů je vystaveno nedostatku vody, nebo dokonce jejímu

výpadku. Společnost Valeo nikdy nebude soutěžit s místním obyvatelstvem o přístup k pitné vodě. Skupina se naopak zavázala k vytváření pozitivních opatření, která minimalizují spotřebu pitné vody a zlepšují kvalitu odpadních vod.

V rámci certifikace ISO 14001 (environmentální certifikace) se skupina Valeo snaží kontrolovat spotřebu vody. Za tímto účelem skupina stanovila cíle pro snížení spotřeby, které musí vést k akčnímu plánu pro každý závod; každý závod skupiny je podporován v zavádění technik umožňujících další snížení spotřeby vody:

- Ukončení odběru vzorků podzemní vody pro průmyslové využití.
- Odstranění a nahrazení vodních chladicích věží.
- Masivní sběr dešťové a kondenzované vody z klimatizačních okruhů.
- Vnitřní úprava a recyklace vody znečištěné emulzemi nebo oleji.
- Instalace vodoměrů na všech místech v roce 2024.
- Eliminace procesů s otevřeným vodním okruhem na procesy s uzavřeným vodním okruhem v roce 2026.
- Identifikace úniků.
- Zlepšení individuálního chování.

Snížování spotřeby vody je věnována zvláštní pozornost zejména v regionech, kde je voda vzácným zdrojem: Lokality vystavené riziku nedostatku vody podléhají zesíleným opatřením a monitorování, aby se výrazně snížila jejich potřeba a jejich místní dopad na vodní zdroje.

V roce 2030 se společnost Valeo zavázala snížit spotřebu vody v absolutní hodnotě tak, aby dosáhla < 2 500 00 m³ (-30 % oproti roku 2019).

Skupina má také ambice snížit spotřebu vody v poměru k obratu společnosti Valeo.

5.3 Digitální efektivita

Výrazný rozvoj počítačových systémů zásadně ovlivnil ekologickou stopu digitálních technologií. Společnost Valeo se snaží tuto stopu snížit, ať už v souvislosti s používáním digitálních nástrojů nebo digitalizací svých výrobních nástrojů.

S ohledem na tuto skutečnost se skupina zavázala zavést spolehlivější nástroje hodnocení pro sběr dat a také akční program.

- Nástroje pro hodnocení:

Vzhledem k rostoucí uhlíkové stopě IT provedla společnost Valeo studii o uhlíkové stopě spojené s digitálními aktivitami skupiny v roce 2021, která byla zveřejněna v posledním čtvrtletí roku 2022. V případě datových center (26 %), sítí (5 %), průmyslových IT (1 %), externích týmů (1 %), pracovišť (51 %) a služeb (18 %) se jedná o 76 690 tCO₂eq.

Do roku 2025 chce společnost Valeo prostřednictvím DSI optimalizovat sběr údajů o uhlíkové stopě digitálních technologií skupiny, a to zavedením inventarizačního systému, který umožní včasnou aktualizaci skutečné uhlíkové stopy činností v oblasti digitálních technologií.

- Program:

V návaznosti na studii ze 4. čtvrtletí roku 2022 bylo identifikováno 14 opatření s nejvyššími prioritami ve čtyřech hlavních kategoriích, která mají být řešena do roku 2027:

- Zlepšit digitální střídmost: zavést zásady střídmosti, omezit počet informačních obrazovek, sledovat nepoužívané nebo staré aplikace a zavést zásady správy dat.
- Zvýšit životnost zařízení: opakovaně interně používat zařízení, zejména uživatelské terminály, prodloužit záruční lhůty, sepsat chartu pro odpovědný provoz serveroven a zavést politiku správy hardwaru po skončení životnosti, včetně cílů recyklace a/nebo darování.
- Rozšířit udržitelné nákupy: nenakupovat materiály, když se blíží datum ukončení prodeje, zahrnout environmentální kritéria do výběru IT vybavení, vybírat ekologicky navržené služby.
- Vyzývat své dodavatele: stanovit pro své dodavatele cloudu cíle snižování emisí uhlíku, vyzývat své poskytovatele služeb, nasadit řešení VDI (Virtual Desktop Infrastructure) pro externí týmy.

VI. SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOST VŮČI NAŠIM ZAMĚSTNANCŮM

Společnost Valeo chce být zaměstnavatelem volby, který nabízí bezpečné pracovní prostředí, jež je atraktivní pro potenciální talenty a umožňuje zaměstnancům podávat co nejlepší výkony.

6.1 Zdraví, ergonomie a bezpečnost na pracovišti

Skupina Valeo vždy považovala zdraví a bezpečnost svých zaměstnanců za prioritu. Dobré pracovní podmínky a zohlednění lidského faktoru jsou trvalými cíli, přičemž spokojenost na pracovišti je klíčovým faktorem neustálého zlepšování zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, odborných znalostí a zvyšování výkonnosti.

Signatáři považují zdraví a bezpečnost zaměstnanců subdodavatelů za stejně důležité jako zdraví a bezpečnost zaměstnanců skupiny.

Společnosti skupiny Valeo musí vytvářet pracovní prostředí, které podporuje bezpečnost a fyzické a duševní zdraví všech typů zaměstnanců, bez ohledu na jejich úkoly a rizika, v souladu s právními požadavky v zemi. To zahrnuje úsilí o udržení zdravotně postižených osob na pracovišti.

Výsledky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví v kontextu politiky neustálého zlepšování budou měřeny pomocí příslušných ukazatelů a zástupci zaměstnanců budou o tom informováni.

6.1.1 Zajištění bezpečnosti na pracovišti

- Politika 0 nehod:

Cílem společnosti Valeo je zajistit nulový počet nehod. Společnost Valeo stanovila bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti jako prioritní cíl a organizuje systematické audity (prováděné externími poradci), aby lépe vyhodnotila a kontrolovala rizika v těchto oblastech. Společnost Valeo má vysoké standardy, pokud jde o bezpečnostní politiku, a přijala certifikační politiku založenou na mezinárodní referenční normě ISO 45001 pro všechny své průmyslové závody. Skupina se zavázala, že při všech svých činnostech bude jednoznačně upřednostňovat bezpečnost, a proto se zavázala, že nejpozději od roku 2024 získá všechny své závody certifikaci ISO 45001 (systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

- Bezpečnostní školení a certifikace/oprávnění:

3—Skupina klade zvláštní důraz na bezpečnostní školení. Ve všech podnicích skupiny musí být zavedeny školicí programy. Zaměstnanci musí mít k dispozici bezpečnostní vybavení přizpůsobené jejich činnosti a musí být informováni o pravidlech a povinnostech týkajících se jejich vlastní bezpečnosti, což jim umožní individuálně zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců a svých kolegů. V této souvislosti jsou způsobilí zaměstnanci proškoleni v základech bezpečnosti společnosti Valeo: bezpečnostní DOJO, 5 zlatých pravidel, školení „Bezpečnost především“.

Skupina se také zavazuje rozvíjet kompetence zaměstnanců, kterých se týkají bezpečnostní rizika, prostřednictvím specializovaných školení, jako jsou e-learningy

(elektrická a konsignační rizika, rizika týkajících se zvedání) nebo školení pro specialisty na konsignačních nástrojů, bezpečnost strojů a chemická rizika.

Společnost Valeo uplatňuje přísnou politiku auditu, certifikace a autorizace zaměstnanců se specifickými potenciálně nebezpečnými úkoly, jako je certifikace LOTO, certifikace pro zvedání, certifikace řidičů vysokozdvížných vozíků, certifikace pro koordinaci prací.

- Analýza rizik a prevence:

Skupina uplatňuje politiku neustálého zlepšování, jejímž cílem je eliminovat úrazy, nemoci z povolání a zlepšit kontrolu rizik s opožděnými účinky (chemická rizika, muskuloskeletální poruchy, psychosociální rizika atd.). Budou přijata opatření, která mají zabránit profesním rizikům, například školení o vhodných gestech a polohách pro splnění požadovaných úkolů.

Analýza rizik bude provedena také pro všechny provozní režimy a úkoly, které mohou být vystaveny specifickým rizikům.

- Zapojení zaměstnanců do politiky neustálého zlepšování bezpečnosti:

Pracoviště zapojují zaměstnance do zvyšování bezpečnosti a zabezpečení prostřednictvím pravidelných aktivit s více standardy: „Safety OK start“, „Safety QRAP“, „Safety flash audit“, „Risk hunting“, „OJT golden rules“ a „Safety briefing“.

Zaměstnanci jsou vyzýváni, aby se zapojili do měsíčního výboru pro neustálé zlepšování plánů týkajících se bezpečnosti a ergonomie na pracovišti.

Vedení dále zajišťuje soulad mezi stanovenými výrobními cíli a podmínkami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Současně se zaměstnanec zavazuje aktivně se podílet na bezpečnosti své i ostatních: před nástupem na pracovní místo a po celou dobu musí každý zajistit, aby jeho prostředí a pracovní podmínky splňovaly bezpečnostní požadavky definované společností Valeo. Pokud zaměstnanec zjistí, že existuje nebezpečná situace, musí reagovat, aby ochránil sebe nebo své kolegy, jak mu ukládá naše 5. „zlaté pravidlo“ bezpečnosti.

V případě, že neexistuje žádná instance pro dialog, která by se zabývala tématy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, bude zahájena diskuse mezi vedením a zástupci zaměstnanců s cílem určit nejvhodnější organizaci pro tento dialog. Sociální partneři budou mít přístup k dostupným informacím, které jsou pro tento dialog nezbytné.

6.1.2 Posílení ergonomie

- Závazky:

Skupina se zavazuje zlepšit ergonomii práce omezením nošení těžkých břemen, snížením opakované námahy, přizpůsobením pracovních míst zdravotním omezením našich zaměstnanců a začleněním fáze ergonomické studie pro výstavbu nových výrobních linek (průmyslová síť), aby bylo zajištěno, že investiční projekty neohrozí zdraví a bezpečnost zaměstnanců.

Všechna pracovní místa v závodech společnosti Valeo jsou podrobena ergonomické analýze, aby se na jedné straně předešlo zdravotním rizikům, pokud osobní pracovní místa nejsou přizpůsobena fyziologickým a morfologickým vlastnostem člověka, a na druhé straně aby se zajistila efektivita na pracovišti. Pokud výsledky ergonomického hodnocení pracoviště nejsou uspokojivé, jsou přijata nápravná opatření prostřednictvím akčního plánu. Střídání pracovních míst lze považovat za akční plán.

- **Organizace:**

V každé zemi je určen jeden ergonomický referent, který má na starosti řízení školení a ergonomických témat v různých místech země; na úrovni pracoviště je určena jedna osoba, která přispívá ke zlepšení ergonomie na pracovišti (například prostřednictvím workshopů pro zlepšení pracovních podmínek).

6.1.3 Podpora zdraví a usnadnění přístupu ke zdravotní péči

Subjekty zajišťující podporu managementu společnosti Valeo se zaměřením na:

- Předcházení riziku vystavení epidemiím a sezónním virům prostřednictvím zavedení přísného hygienického protokolu a každoroční očkovací kampaně.
- Propagování zdravého chování a prevence prostřednictvím pravidelné komunikace.
- Usnadnění přístupu k lékařským konzultacím (digitálně nebo na místě).
- Snižování expozice zaměstnanců chemickým produktům.
- Zajištění kvality ovzduší na pracovišti.
- Zavedení plánu dojíždění do zaměstnání (podpora car-sharingu, organizace kyvadlové dopravy, usnadnění měkké mobility, ...).

6.1.4 Připravit naše pracoviště na globální oteplování a jeho dopad na zaměstnance

Valeo má velmi ambiciózní plán, jak přispět k boji proti klimatickým změnám, jak již bylo uvedeno v horních kapitolách; kromě toho se skupina připravuje na minimalizaci dopadu tohoto globálního oteplování na své zaměstnance na pracovišti. V tomto ohledu skupina:

- Určila pomocí kartografie nejexponovanější místa.
- Definovala metodiku auditu odolnosti, aby mohla místa měřit svou schopnost reagovat v případě ohrožení.
- Provádí opatření ke snížení vystavení důsledkům globálního oteplování: prevence proti nejvyšším teplotám, nedostatku vody a stresu...;
- Se zavazuje, že od roku 2024 zavede na všech svých pracovištích protokol pro prevenci úpalů, včetně školení a postupů.

6.2 Sociální ochrana

Valeo chce být zaměstnavatelem, který nabízí svým zaměstnancům a rodinám jistotu v případě sociální ochrany. Z tohoto důvodu:

- Skupina Valeo zajišťuje na všech svých pracovištích, aby její zaměstnanci mohli využívat sociální ochranu v případě nemoci, těhotenství a pracovních úrazů.
- To také zahrnuje, tam, kde je to aplikovatelné, sociální ochranu po odchodu do důchodu, v souladu se zákony, předpisy a místními zvyklostmi.

V případě, že pracovníci spadají do některého z výše uvedených předpokladů, nesmí nikdy dojít k žádné újmě.

6.3 Spokojenost v práci a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

6.3.1 Spokojenost v práci

Respekt k jednotlivcům je povinnou zásadou při výkonu pravomocí, v hierarchických vztazích (vedení a zástupci zaměstnanců) a ve všech vztazích v rámci společností skupiny. Přílišný nátlak a morální nebo sexuální obtěžování je zakázáno, jak je stanoveno v Podnikovém etickém kodexu.

Společnost Valeo uplatňuje politiku nulové tolerance vůči jakémukoli druhu obtěžování a zavedla oznamovací linku, která umožňuje podávat stížnosti nebo upozorňovat na neobvyklé chování prostřednictvím vysoce důvěrného postupu. Tato oznamovací linka je určena zaměstnancům, brigádníkům, dodavatelům, zákazníkům a všem partnerům, kteří spolupracují se společností Valeo.

Skupina rovněž zavedla soubor vzdělávacích materiálů zaměřených na vytváření bezpečného prostředí a vedení zaměstnanců s empatií.

Jako doplněk a na podporu zaměstnanců bude společnost Valeo v jednotlivých zemích důrazně vybízena k postupnému zavádění asistenčního programu horké linky.

Zdraví našich zaměstnanců je a vždy bude naší prioritou. Kromě kampaně na podporu zdraví se společnost Valeo snaží aktivně předcházet psychologickým rizikům v různých krocích:

1. krok: Rozvoj povědomí

Vypracovat a zavést první vzdělávací program pro všechny vedoucí pracovníky a všechny partnery, aby zlepšili organizaci práce, pracovní podmínky a vzájemné vztahy se členy svého týmu, pochopili kombinaci profesních a osobních omezení, předešli konfliktním požadavkům a zajistili efektivní komunikaci.

2. krok: Rozvoj dovedností

Druhý školicí program, který odhaluje a řeší varovné signály a první příznaky možných psychologických rizik. Vedoucí pracovníci, tým BOZP, tým lidských zdrojů, zdravotnický personál a zástupci zaměstnanců musí být schopni podpořit naše zaměstnance v rané fázi a nasměrovat je k odborné diagnostice, aby získali náležitou pomoc.

3. krok: Sběr dat

Je nezbytné, aby každé pracoviště shromažďovalo údaje v reálném čase. Stejně jako u každého průzkumu se údaje sdílejí transparentně. Diskuse se zaměstnanci o potenciálních rizicích, jako je napětí a stres, je součástí každoročního přezkumu a každoroční průzkum angažovanosti umožňuje měřit existenci takového napětí v týmech.

4. krok: Vyhodnocení a snížení rizik

Společnost Valeo pracuje na zjednodušení a sjednocení metod hodnocení v rámci všech pracovišť společnosti Valeo. Výsledky hodnocení budou systematicky zveřejňovány se zástupci zaměstnanců a vedoucích pracovníků, aby společně na místní úrovni stanovili vhodný akční plán.

Ke snížení psychických rizik přispívá také spokojenost na pracovišti. Společnost Valeo dbá na to, aby zajistila v souladu s předpisy vhodné zázemí, šatny, toalety, odpočinkové

prostory, ošetřovny a ubytovny. Společnost Valeo také nabízí místní podnikové služby typu concierge, které usnadňují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců.

V souladu s požadavky norem V5000 vyvíjejí všechny závody společnosti Valeo místní iniciativy v oblasti programů pro spokojenost, jako je podpora sportu, relaxace, kultury a zábavy a zdravotních kampaní.

6.3.2 Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Reaktivita je klíčovým faktorem našeho podnikání a zákaznické myšlení je součástí DNA společnosti Valeo. Přesto chce společnost Valeo nabízet bezpečné pracovní místo a respektovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem svých zaměstnanců. V tomto ohledu každá země doporučí zlaté standardy pro pracovní dobu v souladu s místními tržními zvyklostmi, které je třeba dodržovat, s výjimkou práce ve specifických směnách nebo mimořádně naléhavých případech.

S cílem rozvíjet flexibilitu v práci a vyhnout se dojíždění je po celém světě zavedena politika home office, která umožňuje všem zaměstnancům, kteří mají nárok na práci z domova, pracovat až 2 dny v týdnu.

Kromě toho je v rámci posílení pravomocí a autonomie flexibilní pracovní doba upravena tak, aby byla slučitelná s týmovou prací a efektivitou.

Používání počítačů, mobilních telefonů a dalších elektronických nástrojů je monitorováno prostřednictvím informačních a elektronických komunikačních technologií (NTIC), které schvalují uživatelé. V dokumentu o informačních a elektronických komunikačních technologiích se uvádí, že se doporučuje přiměřené používání těchto nástrojů, že vedoucí pracovníci by neměli požadovat krátkodobé odpovědi a že zaměstnanci mohou tyto nástroje mimo pracovní dobu vypnout. V řadě právních předpisů jsou stanovena pravidla, která umožňují, aby zaměstnanci nebyli ve spojení s firmou 24 hodin denně. Společnost Valeo se snaží tyto předpisy dodržovat a také si uvědomuje, že některé mimořádné situace vyžadují okamžité jednání.

Pokud jde o pravidla odpočinku a dovolené, každé pracoviště dbá na dodržování místních právních předpisů. Vedení se snaží v co největší míře respektovat délku dovolené, kterou si zaměstnanci přejí; v případě, že obchodní požadavky neumožňují tyto žádosti schválit, vedení zajistí, aby byly dodrženy platné výpovědní lhůty.

6.3.2 Rodičovství

Mateřství je důležitým okamžikem v životě ženy a společnost Valeo chce nabídnout podmínky, které toto období v práci usnadní:

- Pokud o to zaměstnankyně požádá, budou zvážena místní opatření, která jí usnadní situaci v souvislosti s těhotenstvím v práci: flexibilita pracovní doby a práce na dálku, vyhnutí se nočním směnám, omezení pohybů, ...

- Zaměstnanci na mateřské nebo otcovské dovolené se řídí místními předpisy týkajícími se dnů volna a odměňování. V každém případě a bez ohledu na to, kde společnost Valeo působí, zaručuje minimálně 14 týdnů placené mateřské dovolené a dovolené při osvojení dítěte. V případě, že je místní zákonná délka kratší než minimální délka navrhovaná společností Valeo, společnost vyplatí mzdu až do výše 100 % mezi zákonnou dobou stanovenou danou zemí a koncem 14. týdne mateřské dovolené.
Kromě toho skupina zaručuje otci nebo partnerce minimálně 6 dní placeného volna v souvislosti s narozením nového dítěte. V případě, že je místní zákonná doba kratší než minimální doba navrhovaná společností Valeo, společnost vyplatí mzdu až do výše 100 % mezi zákonnou dobou stanovenou danou zemí a termínem 6. dne otcovské dovolené.
- Společnost Valeo chce také důrazně potvrdit svůj závazek k rovnosti platů žen a mužů: každá žena bude mít prospěch z průměrného zvýšení platu své kategorie v roce, kdy se vrátí z mateřské dovolené.
- Pro usnadnění návratu do práce bude při návratu z mateřské dovolené doporučen systematický pohovor s přímým nadřízeným.
- Na všech pracovištích bude zřízena laktační místnost, kde se mladé matky budou cítit komfortně a budou moci v přísně diskrétním prostředí odsávat mléko. Pracoviště zajistí místní komunikaci, aby všechny mladé matky vracující se z mateřské dovolené věděly o této možnosti.
- V neposlední řadě se subjekty společnosti Valeo zavazují zvážit další návrhy v souladu s místním trhem a postupy, které by mohly usnadnit rodičovství a zejména mladým rodičům sladit jejich profesní zapojení a výkon s péčí o děti.

6.4 Řízení dovedností a kariéry: vzdělávání, interní mobilita a zaměstnatelnost

Společnost Valeo se vyvíjí ve světě, kde finanční, ekonomické a technologické změny probíhají rychleji, hlouběji a intenzivněji než kdykoli předtím. V této souvislosti společnost řídí svou výkonnost díky své přizpůsobivosti a neustálému rozvoji dovedností a zaměstnatelnosti zaměstnanců.

6.4.1 Vzdělávání

Skupina Valeo uznává a podporuje schopnost svých zaměstnanců získávat a udržovat si potřebné dovednosti, aby se mohli vzdělávat ve své práci a přizpůsobovat se novým technologiím a obchodním směrům.

Za tímto účelem se společnosti skupiny zorganizují tak, aby svým zaměstnancům na všech úrovních umožnily přístup k následujícím prostředkům po celou dobu jejich kariéry:

- úvodní schůzky pro nováčky;

- přidělení parťáka, který pomůže v období nástupu do zaměstnání;
- školení na pracovišti, podporované silnou sítí interních školitelů a odborníků;
- průběžné vzdělávání připravující na nové dovednosti a nové technologie;
- informace o organizačních změnách a jejich důsledcích pro vývoj pracovních míst;
- Průběžné předávání znalostí a kompetencí může probíhat prostřednictvím mentoringu, který skupina podporuje. Mentori budou mít prospěch z času a uznání za svůj přínos.

Potřeby tréninku jsou analyzovány na základě hodnocení dovedností a obecných změn v oborech a organizaci. Individuální plány rozvoje jsou připravovány na podporu rozvoje nadaných zaměstnanců a zahrnují tři části: teoretickou přípravu, profesní roli a vzdělávací lekce se zpětnou vazbou.

V současném kontextu nadání a podnikání jsou podnikové programy a místní iniciativy nasazovány na podporu vůdčích a lidských dovedností v každé fázi kariéry zaměstnance a v každé organizační vrstvě. Nabídka vzdělávání je zaměřena na rozvoj odborných a technických kompetencí a je obohacena o sítě v jednotlivých obchodních skupinách podle jejich strategie a obchodních priorit.

Hlavními doménami jsou:

- posílit základní prvky podnikání pro ochranu majetku společnosti Valeo: bezpečnost a ochrana zdraví a životního prostředí, etika a dodržování předpisů, ochrana dat, kybernetická bezpečnost, lidé, udržitelnost a provozní excelence a 5 os. to se týká i kvality nástupu do zaměstnání;
- rozvíjet kompetence v souladu se strategiemi obchodních skupin: klíčové kompetence, rozšiřování kvalifikace a rekvalifikace, distributivní vzdělávání;
- rozvoj vedení prostřednictvím firemních programů: sdílení vize, komunikace, zpětná vazba a uznání, aktivní naslouchání, pitching, koučování.

Každý zaměstnanec má odpovědnost za rozvoj dovedností potřebných pro současné i budoucí úkoly. Vedení má odpovědnost za posuzování a sledování těchto žádostí.

Skupina znovu zdůrazňuje, že všechny formy vzdělávání představují klíčovou složku úspěšného a efektivního řízení dovedností. Skupina proto v tomto ohledu:

- zajistí, aby vzdělávání pokrývalo všechny odborné oblasti;
- každoročně definuje své vzdělávací zaměření a cíle vzdělávání s jasnými klíčovými ukazateli výkonnosti;
- zaručí rovný přístup ke školení všem zaměstnancům bez ohledu na pohlaví nebo kategorii;
- zajistí, aby brigádníci byli řádně vyškoleni tak, aby jejich výkonnost nebyla na úkor efektivity, a co nejvíce usnadní střídání školitelů.

6.4.2 Řízení dovedností

Řízení dovedností je součástí strategického plánování pracovních sil, které vyhodnocuje změny v profesích a požadavky firem. Skupina Valeo podporuje všechny zaměstnance, aby se podíleli na svých kariérních vyhlídkách. Za tímto účelem společnost zajišťuje, aby zaměstnanci měli přístup k příslušným informacím, které jim umožňují určit jejich přínos

pro společnost, odpovídající změnám v jejich prostředí (technické, ekonomické, vztahové atd.).

Skupina Valeo podporuje zaměstnance, aby diskutovali o své kariéře a vývoji svých dovedností prostřednictvím pravidelných formálních pohovorů mezi zaměstnanci a manažery:

- upřednostňováním naslouchání a zpětné vazby (například pomocí systému pro podávání návrhů na zlepšení nebo hodnocení školení);
- hodnocením dovedností, výsledků a potenciálu pro povýšení (prostřednictvím výročních pohovorů nebo hodnocením zpětné vazby na školení);
- zvážením možných kariérních možností, které by odpovídaly vhodnému vzdělávacímu programu (například prostřednictvím náhradních plánů).

Cílem skupiny Valeo je obecně organizovat jednotlivé roční pohovory na základě těchto zásad v předem stanoveném formátu, který je oznámen zaměstnancům a sociálním partnerům.

Kromě těchto kariérních diskusí je každý subjekt organizován tak, aby předvídal vývoj svého podnikání a podle toho rozvíjel své dovednosti prostřednictvím:

- analýza krátkodobých a střednědobých plánů podniku a jejich dopad na potřebné dovednosti;
- sladění plánů nástupnictví prostřednictvím kolegiálního hodnocení dovedností, zejména u klíčových pozic.

6.4.3 Kariérní rozvoj a interní mobilita

Skupina Valeo se domnívá, že mobilita představuje přínos pro dlouhodobou soudržnost skupiny a příležitost pro všechny, kteří chtějí mít z tohoto typu otevření prospěch. Mobilitu lze organizovat v rámci všech zemí a ze všech zemí na základě následujících kritérií: dovednosti, výkonnost a potenciál, bez ohledu na původ, pohlaví, věk nebo náboženství.

Skupina podporuje interní, geografickou a profesní mobilitu, aby rozvíjela zaměstnatelnost svých zaměstnanců a přinášela jim prospěch. Skupina Valeo považuje nezávislost a odpovědnost všech zaměstnanců za klíčové aspekty svých výkonů.

V zájmu dlouhodobé individuální spokojenosti zaměstnanců se skupina Valeo zavazuje, že bude zvažovat možnosti pro zaměstnance, pokud jde o zvyšování jejich kvalifikace nebo mobilitu na základě jejich potenciálu a zájmu.

Skupina přijímá řadu opatření a závazků, aby svým zaměstnancům poskytla příležitosti k rozvoji a za tímto účelem:

- Vyvinula interní metodiku pro růst operátorů od „učících se“ k „samostatným“ a „vzorovým“ a podporuje multifunkční pozice a mnohostranné dovednosti operátorů,
- Podporuje interní mobilitu pro všechny: je zavedena politika interní mobility, která stanoví jasné pokyny pro hladký průběh interní mobility, pořádají se akce „týdny kariéry“ na podporu kariérního rozvoje a všechny pracovní příležitosti jsou

- dostupné všem a přednostně otevřené pro zaměstnance, aby se umožnilo a podpořilo podávání interních žádostí.
- Zaměstnanci mohou vyjádřit svou vůli po interním přesunu, aby získali potřebnou podporu, a mohou si na specializovaném portálu nastavit upozornění na pracovní nabídky, aby automaticky dostávali pracovní nabídky odpovídající jejich přáním.
 - Je zavedena proaktivní politika mobility, kdy náborové týmy aktivně nabízejí interní příležitosti talentům, kteří odpovídají požadovaným dovednostem a přáním
 - Pravidelné kontroly mobility prováděné ve všech podnicích a sítích, které zohledňují mobilní zaměstnance. V tomto ohledu, pokud zaměstnanec požádá o mobilitu z vlastní iniciativy, každá společnost skupiny tento přístup podpoří na základě dovedností a schopností kandidáta a potřeb a omezení společnosti.

6.5 Podpora rozmanitosti

Ve společnosti Valeo považujeme diverzitu, rovnost a inkluzi (DEI - Diversity, Equity and Inclusion) za strategický přínos: přijetí diverzity, rovnosti a inkluze usnadňuje inovace, zvyšuje angažovanost zaměstnanců, a tím zvyšuje naši obchodní výkonnost a nakonec posiluje pocit sounáležitosti. V souladu s tímto pevným přesvědčením chceme nabízet bezpečné a rozmanité pracoviště, které respektuje každého jednotlivce.

6.5.1 Boj proti diskriminaci a stereotypům

Společnost Valeo bojuje proti diskriminačním projevům nebo postojům jakéhokoli druhu obecně (nezávisle na logice náboru/odvolání/řízení kariéry) a nebude je tolerovat, jak je stanoveno v podnikové obchodní etice a místních interních předpisech. Společnost Valeo nikdy nebude tolerovat, že někdo obdrží sexistickou, rasistickou, homofobní apod. poznámku.

Skupina Valeo se zavazuje bojovat proti všem formám diskriminace a potvrzuje svůj záměr respektovat rozmanitost a podporovat rovné příležitosti pro všechny bez ohledu na jejich pohlaví, sexuální orientaci a identitu, věk, náboženství, socioekonomické zázemí, kulturní původ, zdravotní stav, rodičovství nebo pečovatelský status. Všechny společnosti skupiny zajistí, aby diskriminace neměla ve společnosti Valeo místo, ať už v našich procesech nebo v našem chování. Zajistí také rovné příležitosti, pokud jde o nábor, povýšení a otevření kariérního místa pro všechny zaměstnance, včetně dočasných zaměstnanců.

Na podporu této politiky nediskriminace jsou všichni náboráři a personalisté (HR a manažeři) proškoleni v oblasti „náboru bez diskriminace“ a dbají na neutrální slovník v inzerátech na pracovní místa. Přijímají také jasnou hodnotící metodiku, aby se předešlo případné diskriminaci ve výběrovém řízení.

Všem zaměstnancům je k dispozici vzdělávací obsah, který zvyšuje povědomí o nevědomých předsudcích a o tom, jak bojovat proti stereotypům a podporovat bezpečné prostředí pro všechny zaměstnance

6.5.2 Obhajoba diverzity

Skupina Valeo věří v respektování důstojnosti všech a sleduje zejména 4 aspekty:

- Genderová diverzita na pracovišti:

Společnosti skupiny budou provádět dobrovolnické iniciativy na základě soupisu, aby zajistily rovné příležitosti pro všechny v kariérním postupu, přístup k vedoucím pozicím a ke stejné úrovni odměňování za rovnocenné úkoly. Při posuzování možného povýšení nebude docházet k diskriminaci, přičemž jediným kritériem, které se bude posuzovat, budou dovednosti a potenciál jedince.

Valeo se zavazuje podporovat zviditelňování žen pracujících na různých úrovních organizace, zejména tím, že dává hlas vzorům a inspirativním kariérním cestám ve společnosti. Místní iniciativy, jako je interní síť „*Valeo Women Connected*“, jsou podporovány, aby nabízely platformu pro výměnu a komunikaci zaměřenou na podporu sítě žen v rámci společnosti Valeo. Současně se společnost zavazuje podporovat vnější zviditelňování s cílem zvýšit pověst skupiny, pokud jde o genderovou diverzitu. Kromě toho si společnost Valeo stanovila za cíl zvýšit povědomí svých týmů o genderové rozmanitosti prostřednictvím specializovaných akcí, jako je Mezinárodní den žen tak, jak jej definovala Organizace spojených národů.

Společnost Valeo věnuje zvláštní pozornost rovnému odměňování a rozšířila výpočet francouzského indexu rovnosti žen a mužů na všechny manažery a odborníky po celém světě s cílem měřit spravedlnost a rovné zacházení s ženami a muži, ať už jde o plat, zvýšení zásluh, přístup k povýšení a zastoupení ve vedoucích týmech.

Závazek společnosti Valeo k rovnosti platů se vztahuje také na všechny zaměstnance bez ohledu na úroveň řízení: každý subjekt každoročně zajistí, aby muži a ženy se srovnatelnou odpovědností a úrovní výkonu měli spravedlivý plat.

Valeo má také ambici zvýšit genderovou vyváženost v počtu zaměstnanců na všech úrovních organizace. Zejména:

- Společnost Valeo považuje nábor v kampusech (stážisté, učni a mezinárodní firemní dobrovolnictví) za skutečný zdroj pro přilákání žen;
- Zavedla také program na posílení zastoupení žen ve vedoucích funkcích a týmech. Cílem je do roku 2030 dosáhnout na 32% podílu žen ve vedoucích týmech;
- Za účelem zlepšení genderové rovnováhy na všech úrovních jsou zaváděny programy pro kariérní růst žen, jako je mentoringový program „Grow Together“ a specializovaná školení pro rozvoj.

- Integrace zdravotně postižených pracovníků:

Skupina chce přispět k nabídce pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením všude, kde působí, a to na základě dobrovolného přístupu k náboru a uznávání dobrovolnictví, přičemž se snaží jít nad rámec zákonných požadavků, pokud jde o zastoupení v počtu našich zaměstnanců: Společnost Valeo chce dosáhnout

alespoň orientačních hodnot pro jednotlivé země, pokud existují, a alespoň 1 %, pokud neexistuje žádný místní práh.

Pracoviště společnosti Valeo zajistí zejména uplatňování politiky integrace zdravotně postižených pracovníků, specifických integračních iniciativ a podpory kariéry.

Pokud se pracovník stane zdravotně postiženým nebo pokud dojde ke změně zdravotního postižení, pokusí se každé příslušné pracoviště společnosti Valeo najít přednostně nejvhodnější řešení, pokud jde o úpravu pracovního místa nebo návrh interní mobility v souladu se zdravotními požadavky.

- Původ (etnický, národní, kulturní, náboženský, rodinný atd.)

Původ nesmí být v žádném případě důvodem k nepřijetí osoby do zaměstnání. Stejně tak nesmí být žádný druh práce vyhrazen nebo zakázán zaměstnanci kvůli jeho původu. Skupina Valeo tak vyvinula „náborový balíček“, který představuje způsob hodnocení žádostí na základě objektivních kritérií, jež se týkají výhradně odborných kompetencí uchazečů. Totéž platí i pro roční hodnotící pohovor, aby manažeři mohli nastavit hodnocení svého výkonu na výkonnostní cíle a respektovat pouze hodnoty skupiny.

Protože je Valeo globální společností s mezinárodní působností, tvoří její týmy více než 140 národností: většina zaměstnanců pravděpodobně pracuje s kolegy jiných národností, ať už v místě svého působení, ve vzdálených týmech nebo během služebních cest. Z tohoto důvodu skupina přikládá velký význam vzájemnému respektu s jinými kulturami a nabízí školení o mezikulturním povědomí, aby podpořila spolupráci a porozumění.

Zohlednění kulturní rozmanitosti znamená také poskytnutí rovných příležitostí všem, bez ohledu na sociální zázemí: skupina bude věnovat pozornost podpoře talentů ze znevýhodněného sociálního prostředí prostřednictvím místních iniciativ a programů.

- Věková rozmanitost:

Skupina Valeo bude podporovat diverzitu na základě věku a zákaz diskriminace:

Společnost Valeo aktivně přispívá ke vzdělávání a přijímání studentů i čerstvých absolventů. Aby skupina usnadnila přilákání mladých lidí a jejich přijímání, rozvíjí programy pro mladé absolventy a silné vztahy s kampusy, navrhuje partáka na podporu přijímání a zavádí správu komunity na místě, která organizuje vyhrazené chvíle pro volný čas.

Zvláštní pozornost je třeba věnovat starším pracovníkům, zejména při rozvoji jejich zaměstnatelnosti a vývoji až do konce kariéry, přičemž je třeba zabránit jakékoli diskriminaci na základě věku. Skupina bude podporovat v každé zemi, kde působí, aby stanovila místní podmínky pro kariérní postup vedoucích pracovníků, zejména:

- organizace předávání kompetencí;
- zlepšení podmínek pracovní spokojenosti (např. flexibilní pravidla home office, kampaň zdravotní prevence nebo screeningu, ...);
- příprava a zajištění podmínek pro přechod z práce do důchodu.

- Odbory:

Skupina Valeo bude respektovat odborové závazky svých zaměstnanců a zejména poskytne ochranu před jakýmkoli typem diskriminace porušující odborové svobody. Velká pozornost bude proto věnována sledování vzdělávání, zvyšování mezd a kariéernímu růstu zaměstnanců s odborovou odpovědností nebo zastupujících zaměstnanců.

6.6 Předběžné plánování a sociální podpora průmyslové restrukturalizace

Skupina Valeo se zavazuje plánovat dopředu hospodářský a průmyslový vývoj a jeho důsledky z hlediska lidských zdrojů, pokud je to možné, a respektovat zákony jednotlivých zemí.

Skupina se bude ve společnostech snažit uplatňovat zejména následující zásady:

- Zásada plánování dopředu, založená na:
 - Začlenění sociálních důsledků do strategických rozhodnutí (investiční rozhodnutí, restrukturalizace, převody),
 - V návaznosti na rozhodnutí, opatření zaměřená na zaměstnance připravující a zjednodušující nezbytné změny.
- Zásadě sociálního dialogu s orgány zastupujícími zaměstnance prostřednictvím šíření informací a dialogu o ekonomických prioritách, důsledcích rozhodnutí a uspokojivém přizpůsobení individuální a kolektivní podpory a sledování uplatňování.
- Zásadě zodpovědnosti vůči zaměstnancům a místním ekonomikám s cílem omezit sociální důsledky pro související zaměstnance a důsledky pro ekonomickou rovnováhu území.

Pokud je zaměstnanec požádán, aby přijal mobilitu v důsledku vnitropodnikových změn nebo změn mimo společnost, budou upřednostňovány a cíleny metody, které pomáhají přizpůsobit se změnám a poskytují podporu, a to na správné úrovni a co nejdříve.

Obecně řečeno, skupina Valeo zajistí, aby sociální podpora poskytovaná ve společnostech skupiny patřila mezi nejlepší postupy předních společností v daném obchodním segmentu pro zemi.

Stejně tak se společnost Valeo zavazuje podporovat stabilní a dlouhodobou zaměstnanost. Společnost Valeo se rovněž zavazuje podporovat nábor a školení místního aktivního obyvatelstva, a dodržovat místní předpisy a zvyklosti v případě, že je třeba přizpůsobit zaměstnání.

Výbor evropské společnosti bude v rámci své působnosti informován a konzultován v souladu s dohodou týkající se jeho vytvoření a provádění, pokud se v Evropě uvažuje o důležitých organizačních změnách.

6.7 Celková odměna

6.7.1 Odměňování

Společnost Valeo dbá na to, aby odměny vyplácené zaměstnancům odpovídaly alespoň minimálním podmínkám stanoveným ve vnitrostátních právních předpisech nebo kolektivních smlouvách. Společnost Valeo rovněž zajišťuje adekvátní a spravedlivé odměňování s ohledem na to, že vyplácené mzdy odpovídají tržním zvyklostem v každém z jejích obchodních segmentů.

Společnost Valeo zaručuje, že její mzdová politika a politika benefitů je definována spravedlivě, objektivně a transparentně.

Společnost Valeo bude uplatňovat místní dohody o mzdách a benefitech dosažené v rámci místních vyjednávacích procesů, s přihlédnutím k místním tržním zvyklostem a snahám o přilákání nebo udržení zaměstnanců.

6.7.2 Systém účasti zaměstnanců na výsledcích společnosti

Výkonnost skupiny Valeo závisí na práci jejích zaměstnanců. Z tohoto důvodu se skupina domnívá, že sociální pokrok musí odpovídat hospodářskému pokroku a že zaměstnanci musí mít prospěch z výsledků své společnosti, které jsou výsledkem jejich tvrdé práce.

Signatáři usilují o to, aby se systém participace zaměstnanců založený na výsledcích společnosti, který by v určité formě doplňoval základní mzdy, postupně stal běžnou praxí ve všech společnostech skupiny v souladu s vnitrostátními závazky, konkrétně ve formě přidělování bezplatných akcií nebo zaměstnaneckých akcionářských programů.

Souběžně s tím společnost skupiny organizují systém spoluúčasti zaměstnanců známý jako „bonus za zlepšení“ („improvement bonus“), který je založen na provozní efektivitě zaměstnanců. Prvky a pravidla výpočtu budou zaměstnancům vysvětleny nejméně jednou ročně způsobem, o kterém rozhodne místní vedení.

6.8 Informace a dialog

6.8.1 Sdílení informací

Skupina Valeo považuje transparentnost za základní princip svých vnitřních i vnějších vztahů. V souladu s právními, obchodními a strategickými požadavky na důvěrnost informací bude skupina poskytovat spolehlivé, kvalitní a aktuální informace o své činnosti a výsledcích společenským a hospodářským subjektům a orgánům veřejné správy.

6.8.2 Dialog mezi zaměstnanci a manažery

1- Signatáři usilují o udržování dialogu mezi manažery a jejich týmy, zjednodušují sdílení informací a zapojení zaměstnanců do změn a rozvoje jejich společnosti a skupiny.

2- V rámci skupiny Valeo musí mít všichni zaměstnanci možnost pravidelně (doporučenou dobrou praxí je každoročně) diskutovat se svými vedoucími pracovníky o kritériích hodnocení profesních úspěchů, vzdělávání a své budoucí kariéry.

6.8.3 Sociální dialog

1- Skupina Valeo bude respektovat ~~pre~~-autonomii a nezávislost odborů v souladu s platnou legislativou a předpisy Mezinárodní organizace práce (MOP). Skupina uznává oficiální odbory zastupující zaměstnance společnosti jako kontaktní osoby a partnery v souladu s vnitrostátními a mezinárodními pravidly, zejména pro postupy kolektivního vyjednávání.

2- Všichni zaměstnanci skupiny Valeo musí mít právo vstoupit do odborové organizace, volit a být volen zástupce a vykonávat uznaná odborová práva v souladu s platnými právními předpisy. Jak je uvedeno v článku 4 této dohody, zaměstnanci nesmějí být postihováni v kariéře z důvodu odborových závazků nebo zastoupení v odborech.

3- Sociální konstruktivní dialog mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců musí být prioritním prostředkem řešení otázek týkajících se zájmů podniku a zaměstnanců, předcházení konfliktům, zajištění kvality pracovní atmosféry a uplatňování této dohody.

4- Signatáři budou udržovat konstruktivní dialog a brát v úvahu různé kulturní zvyklosti, kterými jsou společnosti skupiny obohaceny, a zajistí, aby byly informace šířeny vhodným způsobem v souladu s vnitrostátními zvyklostmi a právními předpisy.

VII. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST SKUPINY

7.1 Vztahy se zákazníky, subdodavateli a svým ekosystémem

7.1.1 Vztahy se zákazníky

Společnost Valeo se zavazuje plnit požadavky na společenskou odpovědnost firem (CSR) a udržitelný rozvoj všech svých zákazníků na celém světě.

Tyto požadavky se liší v závislosti na různých přístupech k udržitelnému rozvoji, které jsou vlastní každému zákazníkovi, a na měnících se a rozmanitých kulturních a právních specifikách.

Zákazníci výrobců kontrolují strategii a plán udržitelného rozvoje skupiny. Mohou svobodně provádět fyzické audity udržitelného rozvoje na pracovištích společnosti Valeo podle svého uvážení. Zvláštní pozornost věnují také kontrole řetězce dodavatelů a partnerů skupiny.

V tomto ohledu společnost Valeo splňuje jejich očekávání: udržitelný rozvoj se tak stal pilířem důvěryhodného vztahu mezi skupinou a jejími zákazníky.

7.1.2 Vztahy se subdodavateli a dodavateli

1. Skupina Valeo se zavazuje používat nástroje ke zlepšení vztahů se svými třetími stranami a umožnit jim uplatňovat směrnice a hodnoty, které jsou pro její závazky zásadní.

2. Společnosti skupiny Valeo systematicky dbají na to, aby subdodavatelé a dodavatelé, které využívají, prováděli kvalitní práci v souladu s platnými právními předpisy a mezinárodními normami. Snaží se umožnit subdodavatelům, dodavatelům a jejich zaměstnancům pracovat na jejich účet v nejlepších pracovních, zdravotních a bezpečnostních podmínkách pro společnosti v daném odvětví a zemi.

Požadavky skupiny se týkají zejména:

- Dodržování zákonů.
- Zdraví a bezpečnost zaměstnanců.
- Etické chování vůči zákazníkům.
- Šetrnost k životnímu prostředí.
- Boj proti korupci a nekalým praktikám v oblasti hospodářské soutěže.

Obecně platí, že vztahy s dodavateli a subdodavateli nesmí vést k situacím, které by mohly ohrozit etické závazky skupiny a závazky stanovené v této dohodě.

3- Společnosti skupiny zavedou vhodné postupy výběru a hodnocení, které splňují tyto požadavky, pokud jde o jejich dodavatele a subdodavatele.

4- S těmito požadavky budou seznámeni subdodavatelé a dodavatelé. Jakékoli závažné porušení, které nebylo po oznámení napraveno, musí vést k ukončení vztahů se subdodavatelem nebo dodavatelem v souladu se smluvními závazky.

5- Pokud jde konkrétněji o zdraví a bezpečnost zaměstnanců subdodavatelů a dodavatelů, bude požadováno sledování pracovních úrazů. Tyto informace budou sdíleny se zastoupením zaměstnanců v každé zemi.

6- Subdodavatel nebo dodavatel musí prosazovat požadavky stanovené skupinou Valeo u všech dodavatelů, s nimiž případně uzavřel smlouvu pro danou misi.

7- Valeo se zavázalo požadovat od všech svých dodavatelů po celém světě, aby přijali stejné závazky jako skupina, pokud jde o udržitelný rozvoj. Proto byl v roce 2015 vypracován a do devíti hlavních jazyků přeložen dokument s názvem „Kodex chování obchodních partnerů společnosti Valeo“. Od dodavatelů se požaduje, aby přijali jeho obsah a skutečnost, že společnost Valeo u nich pravděpodobně provede audit na tato témata.

7.2 Vztahy s regiony

7.2.1 Závody společnosti Valeo a regiony, ve kterých působí

Skupina Valeo je průmyslovým aktérem, který respektuje místní podmínky a specifika všude, kde působí. Její politika místního partnerství je založena na podpoře rozvoje regionů.

Skupina Valeo se zavazuje přispívat k hospodářskému a sociálnímu rozvoji v souladu s platnými zákony, předpisy a normami v regionech, kde působí:

- Udržováním pravidelného dialogu s komunitami, kterých se dotýká její činnost, ve vztahu k místním aktérům a jejich místním specifikům s cílem zajistit udržitelný rozvoj a integraci společnosti Valeo.
- Účastí na programech podpory a rozvoje hospodářských činností v rámci vhodných místních a mezinárodních partnerství.
- Pravidelnou výměnou informací s místními a vnitrostátními orgány a příslušnými mnohostrannými orgány v zemích, kde skupina působí.

7.2.2 Účast společnosti a zaměstnanců na charitativních iniciativách

1- Skupina Valeo podporuje zapojení svých zaměstnanců do charitativních iniciativ. Skupina bude podporovat příspěvky zaměstnanců na dobrovolné charitativní iniciativy s využitím zdrojů definovaných na místní úrovni (časový kapitál, sponzorství založené na dovednostech, dary formou vybavení atd.), a to buď u sdružení, nebo u institucí. V rámci programu „Jedno pracoviště, jedna kauza“ je každé pracoviště společnosti Valeo oprávněno definovat program, který bude v průběhu celého roku sloužit určité kauze a zapojí do něj své zaměstnance, aniž by na tom společnost Valeo měla jiný zájem než přispět k rozvoji lepší společnosti. Tento program se bude zabývat příčinou související s:

- Vzdělávání.

- Přístup k mobilitě pro všechny.
- Životní prostředí.
- A solidarita v souladu s doporučeními skupiny v této oblasti.

2- V souvislosti s hlavními humanitárními a charitativními účely lze organizovat partnerství s národními a mezinárodními sdruženími nebo subjekty v souladu s doporučeními skupiny v této oblasti.

Skupina Valeo podporuje mimo jiné zejména nadaci Garches ve Francii, jejímž cílem je zlepšit nezávislost a začlenění osob se zdravotním postižením.

7.2.3 Partnerství společnosti se vzdělávacími institucemi

Skupina Valeo chce podporovat a zvyšovat porozumění světu průmyslu mezi vzdělávacími institucemi, aby objasnila svojí úlohu, zvýšila povědomí o svých pracovních místech, rozvíjela akademický obsah a programy spojené s dovednostmi potřebnými pro budoucnost a pomáhala vytvářet povolání.

Za tímto účelem se společnost Valeo zavázala k rozvoji osvětových kampaní ve školách a na univerzitách a také během veletrhů zaměřených na vzdělávání. Někteří dobrovolní zaměstnanci budou zapojeni v rámci partnerství se školami, místními nebo národními technickými univerzitami nebo jinými vzdělávacími institucemi v souvislosti s potřebami skupiny v oblasti výzkumu, vývoje a výroby.

Cílem těchto partnerství je podpora zaměstnávání mladých lidí, usnadnění jejich začlenění do profesního prostředí v oboru a podpora diverzity v týmech.

7.3 Ekonomická odpovědnost skupiny

7.3.1 Podnikatelská etika ve společnosti

Pokud jde o obchodní chování, etický kodex definuje chování, které je třeba vyloučit v rámci vztahů se zákazníky, poskytovateli služeb a dodavateli.

Etika profesionálního chování definuje povinnost zachovávat mlčenlivost, chránit majetek skupiny, loajalitu, požadavek vyhýbat se situacím střetu zájmů a dodržování zákonů a předpisů platných ve všech zemích, kde společnost Valeo působí, včetně dodržování práva hospodářské soutěže a boje proti korupci a ochrany údajů.

7.3.2 Vztahy s akcionáři

Oddělení finančních vztahů zajišťuje kontakt skupiny s mezinárodní finanční komunitou, kterou tvoří institucionální investoři, včetně aktérů společensky odpovědného investování (SRI) a investorů do dluhopisů, finanční analytici a také individuální akcionáři včetně zaměstnanců společnosti Valeo.

Oddělení finančních vztahů se všemi těmito účastníky trhu úzce a trvale spolupracuje, zejména při každém zveřejnění finančních výsledků nebo oznámení mimořádných událostí.

Jejím záměrem je poskytovat v reálném čase jasné, přesné a transparentní informace, které mají informovat o strategii skupiny, jakož i o produktech, činnosti, finančních výsledcích a střednědobých cílech a o prostředcích, které byly použity k jejich dosažení.

7.3.3 Odměňování zástupců zaměstnanců

Skupina Valeo zajišťuje transparentnost odměňování zástupců zaměstnanců.

7.4 Účast ve vnitrostátních a mezinárodních orgánech

7.4.1 Účast ve vnitrostátních orgánech

Společnost Valeo udržuje vztahy s národními a regionálními orgány v hlavních zemích, kde skupina působí.

Pokaždé, když vnitrostátní orgány požádají společnost Valeo o účast, posoudí skupina a/nebo příslušné vnitrostátní útvary podmínky, zájem a možnosti účasti společnosti Valeo.

Společnost Valeo se proto účastní řady konzultací a think tanků.

7.4.2 Evropský poradní výbor pro výzkum v silniční dopravě

Společnost Valeo je zastoupena v *Evropském poradním výboru pro výzkum silniční dopravy* (ERTRAC), což je orgán, který má v Evropské komisi na starosti orientaci a konsolidaci výzkumné politiky v oblasti silniční mobility.

Hlavním cílem ERTRAC je v rámci vedoucího postavení v průmyslu orientovat účastníky dopravy na udržitelná, ekologická a propojená řešení na základě výzkumných plánů schválených všemi zúčastněnými stranami. To znamená společnou interakci jak v oblasti technologického obsahu, tak v oblasti společenských rozhodnutí.

Tato platforma se skládá z veřejných i soukromých organizací (vlád, sdružení měst zaměřených na mobilitu, životní prostředí a spotřebitele), příslušných generálních ředitelství Evropské komise, průmyslových podniků (výrobců vozidel a zařízení) a veřejných i soukromých výzkumných subjektů.

7.4.3 Mezinárodní dopravní fórum

Společnost Valeo je také členem *Mezinárodního dopravního fóra* (ITF) v rámci jeho Rady pro firemní partnerství. ITF je mezivládní instituce patřící do organizace OECD, jejímiž členy jsou ministři dopravy všech zemí OECD, několika zemí střední a východní Evropy, zemí ASEAN a Číny.

Jejím cílem je stanovit směry práce a priority, na které musí společnosti se sídlem v uvedených zemích soustředit své úsilí a synergie. Společnost Valeo obzvláště aktivně zdůrazňovala potřebu dekarbonizace silniční dopravy a nutnost, aby každá členská země vytvořila programy na ochranu životního prostředí.

VIII. PROVÁDĚNÍ A ZPRÁVA O UPLATŇOVÁNÍ DOHODY

8.1 Uplatnění

1- Všichni signatáři se zavazují informovat zaměstnance skupiny o této dohodě prostřednictvím svých vlastních komunikačních prostředků.

Skupina Valeo zorganizuje zvláštní komunikaci určenou pro vedoucí pracovníky, aby zajistila, že budou informovat své týmy o provádění této dohody a podpoří tento proces.

Skupina Valeo se zavazuje oznámit tuto dohodu zástupcům zaměstnanců právnických osob, na které se tato dohoda vztahuje (článek I).

2- V souladu se zásadou subsidiarity budou všechny společnosti postupně provádět dohodu a definovat postup jejího uplatňování na základě rozdílné ekonomické, profesní, geografické a kulturní situace a na základě povinností vyplývajících ze zákonů, předpisů, úmluv a kolektivního vyjednávání v daných zemích.

Tato dohoda se vztahuje na všechny provozy skupiny Valeo, posiluje a rozšiřuje sociální praxi skupiny a nemá za cíl nahradit nebo narušit místní dialog nebo vyjednávání.

Aby se podpořilo provádění této dohody a podpořil se závazek zaměstnanců vůči obsahu této dohody, bude mimo evropské země národnímu vedení a zástupcům zaměstnanců navrženo, aby se k dohodě připojili tím, že její obsah potvrdí ve zvláštním místním dodatku.

8.2 Výklad dohody

Tato dohoda odráží záměr signatářů podporovat příkladné chování v rámci společenské odpovědnosti.

Za účelem předvídání a řešení případných obtíží, které mohou vzniknout v souvislosti s výkladem nebo řádným uplatňováním této dohody, se preventivně dohodlo, že všichni zaměstnanci se mohou obracet na své vedoucí pracovníky, ředitelství pro lidské zdroje, zástupce odborů a/nebo zástupce zaměstnanců pověřené společnosti, aniž by byli na tomto základě poškozeni. Zaměstnanec vznese dotazy a obavy a dostane se mu patřičného vysvětlení?

Pokud se i přes toto ustanovení nepodaří potíže vyřešit, je možné se obrátit na ředitele pro pracovní vztahy skupiny a požádat ho o další kroky.

Přehled otázek předaných etickému delegátovi bude výboru předložen během výročních zpráv Výboru evropské společnosti v souladu s pravidly o důvěrnosti.

Následný výbor bude složen ze všech členů Výboru evropské rady zaměstnanců.

8.3 Monitorování a podávání zpráv o uplatňování

Vzhledem k tomu, že strategické priority, postupy uplatňování a monitorování a hodnocení jsou přizpůsobeny úrovni jednotlivých lokalit, bude monitorování a podávání zpráv o dohodě o společenské odpovědnosti firem řízeno na dvou úrovních.

Na ústřední úrovni platí na jedné straně následující ustanovení:

- SKUPINA: O uplatňování dohody se každoročně podává zpráva v rámci oddílu Udržitelný rozvoj v referenčním dokumentu a stručněji ve zprávě o činnosti. Tyto souhrnné dokumenty, vypracované v elektronické podobě (v angličtině a francouzštině), budou členům Výboru evropské společnosti zpřístupněny každý rok ihned po vydání.
- Výbor evropské společnosti zajistí podmínky pro provádění dohody a analyzuje zprávu o uplatňování a hodnocení výsledků. Každoroční evropské monitorování prováděné Výboru evropské společnosti se od nynějška zaměří na dílčí soubor ukazatelů s přímou vazbou na „metodiku aktuálních priorit udržitelného rozvoje skupiny“.
V této souvislosti se signatáři dohodli, že obsah evropské zprávy bude zveřejněn na každém červencovém zasedání Výboru evropské společnosti. Počet a výběr relevantních ukazatelů, stejně jako významné fáze jejich zavádění, stanoví vedení skupiny v koordinaci s výborem pro společenskou odpovědnost firem.

Na druhé straně na místní úrovni platí následující ustanovení:

- Na místní úrovni budou cíle a postupy monitorování a kontrol definovány jednotlivými místy. Sociální partneři budou přizváni k účasti na řízení lokality při definování strategických priorit. Tyto priority musí být rovněž stanoveny v kontextu metodiky aktuálních priorit udržitelného rozvoje skupiny. Akční plány, jejich provádění a výsledky budou v průběhu roku pravidelně sdělovány vedení, sociálním partnerům a zaměstnancům v rámci orgánů zastupujících zaměstnance a odbory prostřednictvím stávajících komunikačních kanálů.

Výbor pro společenskou odpovědnost firem složený z 5 členů Kanceláře Výboru evropské společnosti a Viceprezidenta pro vztahy se zaměstnanci zajistí, aby byla dohoda řádně uplatňována. Za tímto účelem bude tomuto výboru zpřístupněna výroční zpráva o ukazatelích a fázích provádění dohody. Způsoby vypracování této zprávy a zejména způsoby kontroly plnění této dohody budou každoročně projednávány mezi Výborem evropské společnosti a Viceprezidentem pro vztahy se zaměstnanci.

Ukazatele společenské odpovědnosti firem jsou jednou ročně předkládány celému Výboru evropské společnosti. Roční časový plán je stanoven mezi oběma stranami. Budou k dispozici na portálu udržitelnosti, a to jak interně, tak externě.

IX. PLATNOST DOHODY

Závěrečný postup:

Tato dohoda nabývá účinnosti podpisem na dobu neurčitou.

Zpráva o uplatňování dohody se vypracovává se signatáři nejméně jednou za čtyři roky.

Každá ze smluvních stran může tuto dohodu vypovědět doporučeným dopisem s doručenkou s šestiměsíční výpovědní lhůtou.

Tato dohoda bude přeložena do všech hlavních jazyků evropských zemí, kde skupina Valeo působí. Kromě toho bude mezi signatáři platit pouze francouzská verze.

Za otázky týkající se výkladu této dohody o sociální odpovědnosti a udržitelném rozvoji odpovídá výhradně Výbor evropské rady zaměstnanců.

DOHODA PODEPSANÁ V PAŘÍŽI DNE 11/04/2024

Clément Dès-Robert, Viceprezident pro vztahy se zaměstnanci skupiny

Florin Brad, Romania

Patrice Busiau (FGTB), Belgium

David Cahuzac (CGT), France

Stéphane Carron (CFE/CGC), France

Mauro Esposito (RSU FIOM), Italy

Markus Geflitter (I.G. Metall), Germany

Csaba Hoffer (VASAS), Hungary

Milos Kral (OS KOVO), Czech Republic

Marcin Krupa (ZZPVP), Poland

Tomas Liptak, Slovakia

Suzie Nifaut (CFE/CGC), France

Jean-Philippe Nivon (FO), France

Sebastian Pajak (Solidarnosc), Poland

Julio Perez-Almagro (UGT FICA), Spain

Rajkumar Ranganathan, Ireland

Bernd Schneid (I.G. Metall), Germany