



Communication in progress



2010



Sommaire

1. Social/Sociétal.....	3
1.1. <i>Initiatives sociales et sociétales</i>	3
1.1.1. Mieux être au travail	3
1.1.2. Plan d'actionnariat	4
1.1.3. Mise en place d'un nouvel outil de suivi des actions sociales et sociétales pour les sites.....	5
1.2. <i>Politique d'intégration et de développement des compétences</i>	8
1.2.1. La place des femmes au sein du Groupe Valeo	8
1.2.2. Emploi des jeunes	10
1.2.3. La formation.....	11
2. Environnement.....	12
2.1. <i>Actions améliorant la sécurité, l'efficacité et la fiabilité des sites Valeo</i>	12
2.1.1. Systèmes de management certifiés par des tiers en matière d'environnement de santé et de sécurité	12
2.1.2. Refonte des procédures d'audits sur les sites pour une meilleure intégration de critères développement durable	12
2.1.3. Démarches pour une amélioration continue des performances environnementales des usines Valeo	13
2.1.4. Augmentation de la prévention et réduction des nuisances et de la pollution sur sites	14
2.1.5. Renforcement de la sécurité des installations	14
2.1.6. Renforcement de la Responsabilité Sociale de Valeo vis-à-vis de ses fournisseurs	16
2.2. <i>Vers un véhicule décarboné</i>	17
2.2.1. Lancement de programmes R&D afin de développer des technologies vertes et innovantes.....	17
2.2.2. Création d'un consortium pour l'émergence d'une filière industrielle de véhicules électriques propres, sous l'impulsion de Valeo	17
2.3. <i>Efficacité énergétique et réduction de l'utilisation des matières dangereuses.</i>	18
2.3.1. Baisse de la consommation globale d'énergie	18
2.3.2. Poursuite de l'éradication de produits dangereux	19
2.3.3. Baisse de la consommation d'eau	20

1. Social/Sociétal

1.1. Initiatives sociales et sociétales

1.1.1. Mieux être au travail

Les difficultés économiques qu'a connues le secteur automobile à partir de la fin de l'année 2008 et tout au long des années 2009 et 2010 ont nécessité des plans d'adaptation des effectifs. Il faut noter que la stratégie du groupe a été de faire prioritairement appel au volontariat et de tout mettre en œuvre afin d'accompagner au mieux, à la fois les salariés qui ont quitté l'entreprise, et ceux qui ont conservé leur poste.

➤ Accompagnement des salariés dont le poste a été supprimé

Dès l'annonce des suppressions de postes liées à la crise économique mondiale, des cellules d'aide psychologique ont été mises en place, permettant ainsi aux salariés de partager avec des interlocuteurs extérieurs à l'entreprise leurs inquiétudes, leur ressenti ou leurs remarques. De même, des cellules d'accompagnement de projets ont systématiquement été créées dans les établissements français touchés. Les conseillers avaient pour mission de diagnostiquer la situation professionnelle des salariés, de les informer sur les possibilités qui leur étaient offertes (mobilité interne, externe, création ou reprise d'entreprise, formation, projet de vie, etc.) et de les accompagner dans la mise en œuvre de leur projet individuel.

Ces dispositifs ont été reconduits lors de la mise en œuvre de la nouvelle organisation du Groupe sur les sites impactés en terme d'emploi, et ont été couronnés de succès dans la mesure où l'ensemble des suppressions de postes s'est opéré par des départs volontaires de salariés.

➤ Négociation d'un accord sur le « Mieux être au Travail » : la France comme 1^{ère} étape

Suite à ces réorganisations, il est apparu indispensable de se préoccuper de la situation des salariés Valeo restés en poste. La Direction des Ressources Humaines du Groupe a ainsi décidé d'engager, au niveau français dans un premier temps, des négociations avec les partenaires sociaux sur le thème du « Mieux être au Travail ».

Un accord de méthode a été signé à l'unanimité par les organisations syndicales représentatives au niveau Groupe, au mois de mars 2010. Cet accord avait pour objectif de définir les conditions de la négociation à venir sur le thème du Mieux être et de lancer une enquête de climat social auprès de l'ensemble des salariés français. De plus, cet accord a permis de créer sur chaque site français, une commission intitulée « Commission Mieux être au Travail ». Sa mission principale est d'analyser la situation collective des salariés en termes de conditions de travail et de risques psychosociaux, de tirer les conséquences des résultats de l'enquête, de proposer et de suivre les actions d'amélioration adaptées.

La négociation *sur le fond* s'est, quant à elle, achevée au mois d'octobre 2010 par la signature d'un accord majoritaire. Cet accord a notamment permis d'établir en concertation avec les partenaires sociaux un catalogue de mesures potentielles qui pourront être déployées sur les sites français.

L'enquête de climat social a été diffusée au dernier trimestre 2010 auprès des 13 000 salariés français ainsi que les intérimaires et prestataires présents dans l'entreprise depuis plus de trois mois. Elle s'est poursuivie dans le courant de l'année 2011 par une enquête qualitative (entretiens individuels et/ou collectifs) dont la restitution est prévue en Juin 2011. C'est sur cette base que seront construits les plans d'actions. Ce projet aura ensuite vocation à être généralisé aux autres pays où Valeo est présent, après amélioration si nécessaire et adaptation culturelle.

1.1.2. Plan d'actionnariat

Afin d'associer plus étroitement les salariés Valeo à la performance du Groupe et de renforcer leur sentiment d'appartenance, le Conseil d'Administration, sur proposition de la Direction Générale du Groupe, a décidé, lors de sa réunion du 24 juin 2010, d'attribuer gratuitement trois actions Valeo à tous les salariés ayant un contrat à durée déterminée ou indéterminée justifiant d'un an d'ancienneté continue Groupe au 24 juin 2010 (trois mois d'ancienneté pour la France).

Pour prendre en compte les différentes législations nationales relatives à l'actionnariat salarié en vigueur dans les pays concernés par l'opération, ce plan d'attribution gratuite d'actions a été articulé de la façon suivante :

- en France : une période d'acquisition de deux ans suivie d'une période de conservation de deux ans
- en Italie et en Espagne : une période d'acquisition de deux ans suivie d'une période de conservation de trois ans
- dans les autres pays : une période d'acquisition de quatre ans.

Afin de faciliter la diffusion d'information sur ce sujet, deux sites Intranet ont été créés par la Direction des Ressources Humaines du Groupe :

- le premier, dédié au réseau RH mondial, a permis au Groupe de partager avec les services RH de chaque pays les informations essentielles de ce plan, à savoir, les listes des bénéficiaires pour chaque pays, le calendrier des événements ainsi que la présentation des différents plans.
- le second était dédié à l'ensemble des salariés du Groupe pour leur permettre de connaître les modalités pratiques du plan dans leur pays. Les salariés peuvent ainsi télécharger le règlement du plan et le document de communication qui leur a été distribué au quatrième trimestre de 2010.

Les attributions gratuites d'actions ont concerné 42 922 salariés (soit 97 % des salariés éligibles). La Direction du Groupe réfléchit à renouveler ce type d'opération dans les années à venir (sous réserve d'obtenir à chaque fois l'accord de l'Assemblée Générale).

1.1.3. Mise en place d'un nouvel outil de suivi des actions sociales et sociétales pour les sites

➤ Objectif du reporting

Valeo a créé un site intranet de partage intitulé « Plant Initiatives » qui a pour objectif de répertorier toutes les initiatives sociétales et sociales des sites Valeo dans un seul document.

Grâce à ce nouvel outil, les DRH des sites peuvent compléter deux documents ; un qui répertorie les actions sociales et un autre qui liste les actions sociétales.

Que ce soit pour la partie sociale ou sociétale, chacun de ces documents est divisé en trois parties :

- Les initiatives anciennement réalisées en 2009 (sur lesquelles nous avons déjà communiqué)
- Les initiatives récurrentes
- Les nouvelles initiatives réalisées en 2010

La mise en place de cet outil facilite la remontée d'informations et permet un suivi plus détaillé des actions entreprises.

Ce nouvel outil propose également une consolidation automatique des initiatives de l'ensemble des sites. Cette base de données dédiée aux DRH pays a pour objectif de leur donner de nouvelles idées d'actions concrètes à mettre en place au sein de leur établissement et permet le partage des « bonnes pratiques ».

➤ Analyse des résultats

Le nouvel outil de suivi des initiatives locales a été mis en place début 2011 afin de recenser les nouvelles initiatives mises en œuvre en 2010 ainsi que les initiatives récurrentes par rapport à l'année 2009.

Cet outil de recensement a été un succès puisque la totalité des établissements Valeo ont participé à cette enquête. L'implication de l'ensemble des sites sur ce thème démontre l'engagement de Valeo sur les sujets sociaux et sociétaux.

Analyse Chiffrée.

Les actions entreprises en 2009 ont largement été reconduites en 2010 puisque 89 % des sites Valeo ont reconduit en 2010 au moins une action sociale créée en 2009. Concernant les actions sociétales de 2009, 82 % des sites ont au moins reconduit l'une d'entre elles en 2010.

De nouvelles initiatives ont été recensées pendant l'année 2010 :

- 74.4% des sites ont mis en place au moins une nouvelle action sociale.
- 63.2% des sites ont mis en place au moins une nouvelle action sociétale.

Plus précisément, en application des informations recueillies concernant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010 :

Parmi les sites qui ont établi au moins une action sociale :

- **67%** d'entre eux ont mis en place au moins une nouvelle action relative à la **santé et la sécurité**
- **52%** d'entre eux ont mis en place au moins une nouvelle action relative aux **loisirs et à la culture**.
- **48 %** d'entre eux ont mis en place au moins une nouvelle action relative à **l'éducation et la formation**.
- **27%** d'entre eux ont mis en place au moins une nouvelle action relative au **transport**.

Parmi les sites qui ont établi au moins une action sociétale :

- **62%** d'entre eux ont mis en place au moins une action relative aux **sujets environnementaux**.
- **57 %** d'entre eux ont mis en place au moins une action relative à **l'insertion et à la participation à la vie de la collectivité locale**.
- **41%** d'entre eux ont mis en place au moins une nouvelle action relative à la **solidarité**.
- **34%** d'entre eux ont mis en place au moins une nouvelle action relative à la **santé**.

NB : Un site peut avoir mis en place plusieurs initiatives dans différents domaines.

➤ **Exemples notables d'initiatives sociales et sociétales**

Transport

- Les sites de Tuam (Irlande) et Angers (France) ont organisé des campagnes d'information pour privilégier les déplacements à vélo dans le but de limiter l'utilisation de la voiture et de réduire les émissions de CO2.
- Le site de Rio Bravo (Mexique) a mis en place une campagne « Comment conduire prudemment ? » dans le but de sensibiliser les salariés à la dangerosité de la route et de limiter le nombre d'accidents routiers.
- Le site de La Suze (France) a sensibilisé ses salariés sur le sujet du covoiturage en organisant des campagnes d'informations. Le site a recensé plusieurs sites Internet de covoiturage pour les communiquer aux salariés.

Santé et sécurité

- Le site d'Issoire (France) a participé à la semaine de l'handicap qui s'est déroulée du 15 au 21 Novembre 2010 en France. En participant à cet événement, le site d'Issoire a voulu agir pour l'emploi des personnes handicapées.
- Les sites de Skawina (Pologne) et Juarez (Mexique) proposent à toutes les salariées Valeo, la possibilité de se faire dépister contre le cancer du sein.
- Le site de San Luis Potosi (Mexique) a mis en place des campagnes de sensibilisation au sein de son établissement afin d'inciter les salariés à prendre

des repas équilibrés. La cafétéria du site prépare dorénavant des repas équilibrés.

- À Juárez (Mexique), Valeo investit pour la santé et la sécurité de ses employés. Le contexte de violences à l'encontre des femmes dans la région a incité le Groupe à mettre en place plusieurs dispositifs destinés à améliorer la vie quotidienne des collaborateurs. Le site a ainsi volontairement instauré un service de transport gratuit par bus à l'intention de ses employés. La société prestataire est tenue de respecter des règles très strictes quant à la probité de leurs chauffeurs. L'objectif est de s'assurer que les employées du Groupe ne feront pas l'objet d'agressions. Toujours à des fins de sécurité, ces dernières bénéficient de petits déjeuners, déjeuners et dîners gratuits sur place afin d'éviter qu'elles n'aient à sortir de l'établissement pendant leur temps de travail. Valeo a également mis en place un dispositif médical qui permet chaque jour aux employés et à leur famille de consulter un médecin et de se procurer des médicaments gratuitement.

Environnement

- En 2010, de nouvelles campagnes de recyclage ont été lancées sur de nombreux sites. Dorénavant, les sites de Saragosse (Espagne), San Luis Potosi (Mexique), Greensburg (USA), wuxi (Chine) et Kyong Ju (Corée du Sud) ont mis à disposition des salariés des containers pour recycler divers produits comme les batteries, le bois, le papier, le plastique, les CD ou encore le verre.
- En parallèle de la journée mondiale de l'environnement qui s'est déroulée le 5 juin 2010, Valeo a organisé sa propre semaine de l'environnement du 7 au 11 Juin 2010. De nombreux sites tels que Changchun (Chine), Chraznow (Pologne), Martos Espagne), Sao Paulo (Brésil), Blois (France), Saint-Florine (France), Skawina (Pologne) ou La Verrière (France) ont organisé une multitude d'actions pour célébrer cette semaine.

Zoom sur les actions réalisées par deux sites :

Le site de **La Verrière** (France) a mis en place 3 actions principales :

- 1) Durant cette semaine, le site a envoyé des e-mails quotidiennement à l'ensemble des employés leur rappelant l'importance de la préservation de l'environnement.
- 2) Des dons de vêtements ont été organisés sur le site pour l'association « Emmaüs » (Organisme de solidarité envers les plus pauvres). Cette action a été un véritable succès puisqu' environ 500 kg de vêtements ont été récoltés.
- 3) Le site a également organisé « La fête de l'environnement ». Un buffet proposait des jus de fruits issus de l'agriculture biologique et des gâteaux « maison » faits par les employés. Deux arbres ont aussi été plantés.

Le site de **Foshan** (Chine) a mis en place trois actions principales :

- 1) Des sessions de e-learning sur le thème de l'environnement ont été organisées pendant cette semaine.
- 2) Un ingénieur HSE (Hygiène, sécurité, environnement) a réalisé un exposé sur les sujets environnementaux et de développement durable pour sensibiliser les employés.

- 3) Le site a demandé aux salariés d'écrire leurs résolutions et les actions qu'ils projettent de mettre en place pour préserver l'environnement.

Les principales actions choisies par les employés sont :

- Utiliser moins de sacs plastiques,
- Favoriser l'utilisation des transports publics
- Imprimer recto verso
- Séparer les déchets recyclables et non-recyclables.

Insertion et participation à la vie de la collectivité locale.

- Plusieurs sites font des donations aux écoles locales. Les sites de Juarez (Mexique) et Cordoba (Argentine) ont donné aux écoles des meubles et des étagères.
Les sites d'Istanbul (Turquie) et Itatiba (Brésil) donnent leurs anciens PC aux écoles. Le site d'Istanbul (Turquie) donne à un lycée professionnel de l'automobile, des pièces Valeo usagées pour permettre aux étudiants de les utiliser comme pièces de tests.
- Le site de Timisoara (Roumanie) recrute les stagiaires dans les écoles locales.
- Le site de Changchun (Chine) propose aux étudiants des sessions pour les conseiller sur la recherche d'un emploi.

1.2. Politique d'intégration et de développement des compétences

1.2.1. La place des femmes au sein du Groupe Valeo

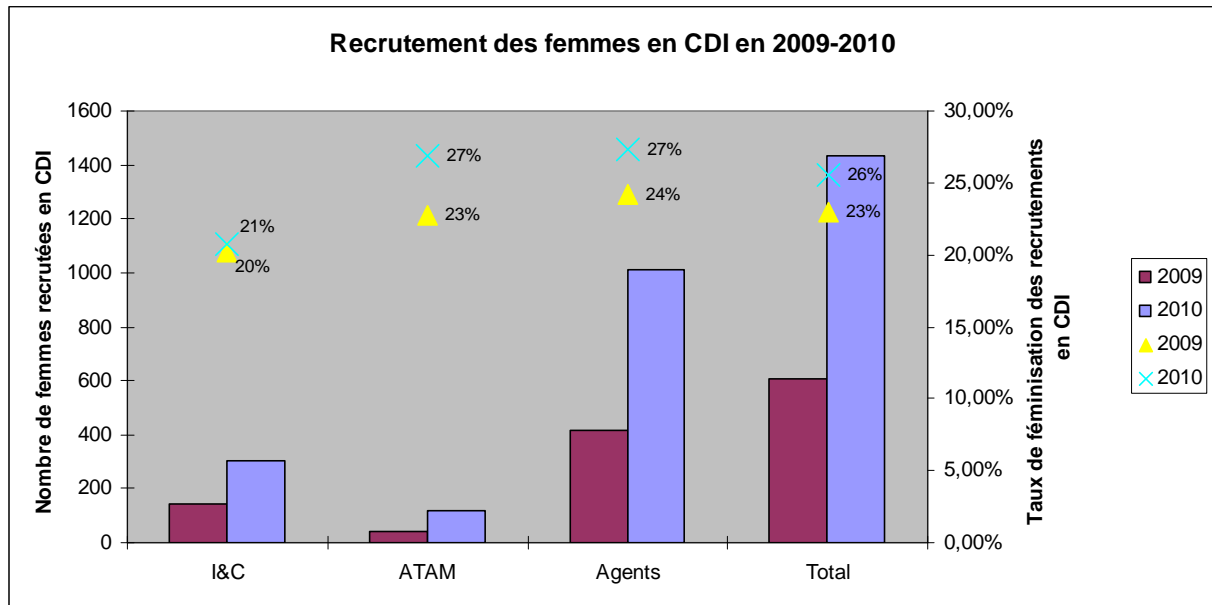
La promotion de l'égalité entre hommes et femmes fait partie intégrante de la stratégie de Valeo. Le Groupe souhaite que l'égalité soit respectée dans l'évolution des carrières, le positionnement dans l'organisation et dans l'accès à la formation et la rémunération.

En Décembre 2010, Valeo Comptait 30% de femmes.

Pour le périmètre français, les sites établissent un rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes. Un fois consolidée au niveau des sociétés juridiques cette étude sert de base à une négociation annuelle avec les partenaires sociaux sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes et sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

En France, 54% des sociétés juridiques ont signé un accord sur l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes. L'entreprise a pour objectif que 100% des sociétés juridiques aient signé un accord pour fin 2011 ou soient, à défaut d'accord signé, couvertes par un plan d'action.

La politique de recrutement démontre que Valeo mène une politique de féminisation de ses effectifs. En effet, depuis 2009, le taux de féminisation de recrutement en CDI augmente dans toutes les catégories professionnelles.



Afin de promouvoir la diversité et l'intégration des femmes dans l'entreprise, Valeo a décidé de parrainer l'association « Elles bougent » depuis 2006.

Cette association reconnue d'intérêt général regroupe des fédérations professionnelles et des établissements d'enseignement supérieur, ainsi que des entreprises des secteurs aérospatial, automobile, ferroviaire, maritime et de l'énergie.

Elle a pour but d'aider des jeunes lycéennes ou étudiantes dans leur orientation vers les formations d'ingénieur mais également de sensibiliser les parents et les acteurs du secteur éducatif aux possibilités de carrière pour les ingénieurs dans ces secteurs, en présentant les métiers de ces entreprises.

En parrainant l'association « Elles bougent », Valeo souhaite que davantage de jeunes femmes se forment aux métiers de l'ingénierie en facilitant la découverte et la promotion des métiers de l'équipement automobile grâce au soutien de nos marraines. En attirant des jeunes femmes ingénieurs qui assureront, dans le futur, le développement des activités de Valeo en France et à l'international, le Groupe cherche également à promouvoir la diversité au sein de ses équipes

Valeo a également participé à l'organisation de la journée « Elles bougent au Mondial de l'automobile » organisée par cette association. 100 lycéennes et étudiantes ont ainsi visité le Mondial de l'automobile 2010 avec les marraines de l'association. A cette occasion, Valeo a accueilli les 100 jeunes femmes sur son stand pour leur faire découvrir les différents métiers et technologies du Groupe et a participé à la conférence organisée par l'association pour rencontrer les marraines et découvrir leurs parcours professionnels.

Valeo a notamment participé au forum « Top women, Top careers » à Bruxelles. Ce forum organise des rencontres entre des entreprises internationales et des candidates ingénieures ou venant d'écoles de commerce ayant moins de 5 ans d'expérience. Les

candidates présentées sont présélectionnées par Careers International, sur la base des postes à pourvoir dans le Groupe Valeo.

Enfin, Valeo a participé en 2008 et 2010 à la course La Parisienne (Paris/France). Cet événement sportif et convivial réservé aux femmes permet à l'entreprise de mobiliser et fédérer ses salariées, de renforcer l'esprit d'équipe et de cohésion, de développer une image dynamique de l'entreprise et d'affirmer auprès de ses collaborateurs et clients son engagement pour la santé et le bien-être. Cet événement permet également de se mobiliser contre le cancer du sein. Une collecte de fonds est organisée auprès des entreprises et salariées participantes.

1.2.2. Emploi des jeunes

Le groupe s'implique fortement dans la formation et l'emploi des jeunes que ce soit sur le périmètre français ou mondial.

En 2010, le Groupe a accueilli 2593 stagiaires, 713 apprentis et 150 VIE (Volontariat International en Entreprise), permettant ainsi à tous les intéressés de compléter leur formation dans un cadre opérationnel, et pour beaucoup d'entre eux, d'accéder ensuite, directement à un emploi.

Afin de promouvoir sa politique d'emploi et d'insertion des jeunes, Valeo développe des partenariats avec des écoles et universités réputées au niveau international et participe à de nombreux forums pour rencontrer les étudiant(e)s venant de différents pays.

➤ **Les Partenariats**

Parmi les nombreux partenariats avec les universités et écoles, nous retrouvons :

- Supélec dans le cadre du PERCI (Programme d'Enseignement et de Recherche en Coopération Industrielle) ;
- IFP School grâce à la conclusion d'un accord de collaboration qui prévoit le développement d'actions d'enseignement en commun, dans le domaine des technologies automobiles innovantes. ;
- Audencia Nantes, dans le cadre d'un partenariat conclu pour le développement d'une filière ingénieurs ;
- ESEO, dans le cadre des travaux de recherche sur les systèmes embarqués ;

Valeo a également parrainé l'association étudiante ShARE, qui regroupe des étudiants issus des universités les plus réputées d'Asie et a activement participé à l'organisation du séminaire mondial de cette association à Shanghai, en Chine, en décembre dernier.

➤ **Les forums**

Le Groupe a participé à un grand nombre de forums internationaux en 2010 :

- Le forum Franco-Allemand organisé à Strasbourg
- Le forum VIE organisé par UbiFrance

- Le forum TopWomen, Top Career organisé à Bruxelles
- Les forums écoles tels que ceux organisés par les Arts et Métiers Paristech (France), Centrale Paris-Supélec (France), UTC Compiègne (France), Audencia Nantes (France), Hubei University of Automotive Technology (Chine), Wuhan University (Chine), Tokyo Kogyo (Japon), Anna University (Inde).

En développant ces différents partenariats et en participant à de nombreux forums, Valeo a démontré sa volonté de favoriser la promotion de la diversité au sein de ses équipes.

1.2.3. La formation

La stratégie de formation du Groupe consiste à renforcer les compétences des collaborateurs tout en s'appuyant sur différents moyens pédagogiques. Cette stratégie permet de s'adapter aux contraintes de temps et de mobilité géographique, mais aussi aux thèmes traités, aux modes et rythmes d'apprentissage propres à chacun, grâce à des:

- **Sessions animées en salle ou à distance** (classes virtuelles, visioconférences, cours par téléphone) par des formateurs externes ou des Experts Valeo, favorisant le partage d'expérience et de bonnes pratiques entre les participants.
- **Formations-actions sur le terrain**, impliquant le management de proximité, pour renforcer la polyvalence et la polycompétence des opérateurs ou délivrées par les écoles 5 Axes, pour renforcer la connaissance des outils et méthodologies de travail de Valeo.
- **Modules d'autoformation en ligne** -Valeo C@mpus- avec ou sans tutorat, soit pour acquérir les bases théoriques nécessaires avant une session en salle ou sur le terrain, soit pour créer des parcours de formation individualisés, échelonnés dans le temps, alternant enseignement théorique et périodes de mise en pratique tutorées.

Conscient que la formation est un véritable levier de motivation et de fidélisation de ses salariés, Valeo a souhaité maintenir ses efforts en formation pour l'année 2010.

Un réel progrès a été réalisé en 2010 par rapport à l'année 2009 pour la formation, que ce soit en nombre de personnes formées ou en dépenses de formation :

- En 2010, 81,4% des salariés ont participé au moins à une action de formation contre 77.1% en 2009.
- Les dépenses de formation en 2010 ont augmenté de 25% par rapport à l'année 2009
- Les dépenses de formation ont représenté 1.73% de la masse salariale en 2010 contre 1.49% en 2009.
- En 2010, l'investissement moyen par personne formée a augmenté de 9.7% par rapport à 2009.

2. Environnement

2.1. *Actions améliorant la sécurité, l'efficacité et la fiabilité des sites Valeo*

2.1.1. Systèmes de management certifiés par des tiers en matière d'environnement de santé et de sécurité

A travers deux normes internationales, **ISO 14001 et OHSAS 18001**, Valeo continue de mettre en œuvre son engagement pour réduire d'année en année ses impacts environnementaux et améliorer la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

Ainsi, depuis 1998, Valeo poursuit la certification ISO 14001 de ses sites industriels détenus à plus de 50% ainsi que de ses sites de distribution. Fin 2010, 98% des sites Valeo sont certifiés ISO 14001.

La norme OHSAS 18001 a également été déployée depuis 2007 sur l'ensemble des sites du Groupe. Elle garantit la fiabilité des systèmes de prévention des risques mis en place par Valeo. En 2010, 89% des sites Valeo sont certifiés OHSAS 18001, ce qui permet au Groupe d'afficher son avance en matière de management de la santé sécurité au travail. Ces chiffres renforcent les objectifs établis à horizon 2012, qui prévoient que 100% des sites soient certifiés ISO 14001 et OHSAS 18001.

2.1.2. Refonte des procédures d'audits sur les sites pour une meilleure intégration de critères développement durable

A travers sa politique de gestion des risques du Groupe inscrite dans les procédures de son Manuel de Gestion des Risques, Valeo renforce ses procédures d'audits sur ses sites.

Des inspections effectuées par des consultants externes et indépendants sont régulièrement effectuées pour vérifier l'application de la politique de gestion des risques. Ce programme d'audits est déployé depuis 20 ans et fait parti intégrant de la stratégie de réduction des risques. Tous les sites sont audités sur une fréquence de 3 ans.

Ces audits ont pour objectif d'évaluer leur niveau de performance ainsi que les progrès réalisés dans les domaines de l'environnement, de la santé et la sécurité des personnes au travail, de l'éthique, de la sécurité des bâtiments et installations, de la sûreté des installations et des informations.

Une fois les résultats connus, une hiérarchisation des risques est établie et des plans d'actions par sites sont mis en place.

Le consultant externe note chaque site sur la base de ces critères objectifs. Les notes finales sont ensuite remontées à la Direction Générale.

Parallèlement aux domaines « traditionnels » cités ci-dessus, un référentiel d'audit de développement durable a également été mis en place en 2010. Celui-ci permet d'élargir le champ des critères d'audit, en y adjoignant des aspects éthiques, sociaux et sociétaux. Ces critères mesurés contribuent à l'évaluation de la sensibilité des sites aux

enjeux de développement durable et assurent la mise en œuvre de la Charte Développement Durable.

2.1.3. Démarches pour une amélioration continue des performances environnementales des usines Valeo

De part sa présence dans 27 pays, Valeo possède des sites industriels sur plusieurs continents. Afin de réduire l'impact de ses activités sur l'environnement et d'intégrer de manière optimale le développement durable dans ses processus de fabrication, Valeo a développé le concept d'usine générique.

Ainsi :

- L'implantation des usines se fait le plus souvent à proximité des sites clients. Les usines sont construites dans des zones industrielles existantes de façon à bénéficier des infrastructures locales et d'une sous-traitance qualifiée.
- Le Groupe fait systématiquement réaliser, lors de la sélection des emplacements, des audits visant à identifier l'existence éventuelle d'un passif environnemental (pollution des sols et de la nappe), d'un voisinage dangereux ou particulièrement sensible, ainsi que des risques naturels potentiels (inondation, sismicité).
- La construction des sites (ou leur réhabilitation) intègre des critères de développement durable portant à la fois sur la construction de l'usine, les conditions de travail des collaborateurs, les conditions d'exploitation de l'usine, le respect des réglementations, les standards Valeo en matière de prévention des risques, l'optimisation des consommations et la réduction des émissions et des déchets.
- Outre les contraintes et spécifications de toutes natures (architecturales, environnementales, organisationnelles, etc) l'élément clé est l'obligation de constituer une « équipe projet » qui intègre dès le début des consultants en matière d'environnement et de sécurité des installations. Cette équipe projet a pour objectif d'anticiper sur les différentes phases de la vie du site (construction - exploitation - extension - fermeture) et d'apporter les meilleures solutions possibles de développement durable.
- La phase d'exploitation des sites est régie par les directives du Groupe qui concernent aussi bien la sécurité et la santé du personnel que l'environnement, la sécurité et la sûreté des installations. Lors de cette phase d'exploitation, si une pollution des sols ou de la nappe est suspectée, elle fait l'objet d'investigations et si nécessaire de traitements appropriés.
- En cas de cession ou de cessation d'une activité, le groupe Valeo fait réaliser un audit qui est généralement complété d'une investigation des sols et des eaux souterraines afin de déterminer si ces derniers ont été affectés durant la phase d'exploitation. Si une pollution est découverte, les mesures qui s'imposent sont

prises. En cas de fermeture définitive d'un site et dans l'attente d'un acquéreur, l'ensemble des déchets, matières premières, produits et équipements est évacué et la maintenance du site reste assurée.

A noter que la grande majorité des indicateurs environnementaux ont vu leur consommation d'énergie et de ressources augmenter en valeur absolue, en raison de la forte croissance de l'activité en 2010, par rapport à 2009. Néanmoins, en utilisant le ratio consommation sur chiffre d'affaire, les consommations ont été réduites sur une grande majorité des indicateurs.

2.1.4. Augmentation de la prévention et réduction des nuisances et de la pollution sur sites

La réduction des nuisances externe et interne ainsi que la pollution, est devenue une des priorités de Valeo. Cet objectif concerne tout autant les performances des produits développés par le Groupe que les processus mis en œuvre pour les produire.

Les activités des sites de Valeo sont peu bruyantes, d'autant plus que Valeo veille à ce que chaque nouveau site soit construit loin de zones résidentielles.

Afin de standardiser ces pratiques, Valeo a développé une directive Groupe qui décrit les processus et les pratiques visant à limiter le bruit dans les usines. Le Groupe développe également depuis plusieurs années une politique visant à favoriser l'installation d'Equipements de Protection Collective (les outils bruyants disposant de moyens de protection adaptés pour réduire leur bruit) tout en poursuivant la sensibilisation au port des Equipements de Protection Individuelle par ses salariés.

Les nuisances olfactives sont également concernées par les mesures de prévention. Par exemple les émissions de composés organiques volatils (COV) peuvent nuire au bien-être des riverains. C'est pourquoi des mesures et procédés ont été mis en place pour réduire à la source l'usage ou l'émission de ces composés. Parmi ces améliorations, le remplacement de peintures solvantées par des peintures à base d'eau ou la suppression du trichloréthylène dans la fabrication de garnitures d'embrayage. En 2010, la génération de COV rapportées au chiffre d'affaires a diminué de 27% par rapport à 2009 : cette performance souligne l'engagement de Valeo.

Les sites concernés sont équipés de système de traitement de ces composés odorants pour en limiter l'émission en dessous du seuil de perception : bio-filtration, absorption, condensation et incinération, ce dernier traitement étant le plus utilisé.

Dans le cadre d'une démarche volontaire cette année, le Groupe a travaillé avec le ministère en charge du Développement Durable sur la mise en sécurité d'anciens sites dont Valeo n'est plus le propriétaire depuis plus de 30 ans. Cette démarche globale s'inscrit dans une politique « d'entreprise citoyenne ».

2.1.5. Renforcement de la sécurité des installations

Valeo possède plus de 100 sites opérationnels à travers le monde. C'est pourquoi la sécurité de ces sites est primordiale pour le bon fonctionnement de l'activité. La politique

de Valeo est d'assurer le plus haut niveau de protection de ses sites face aux aléas naturels et aux risques technologiques. Ainsi plusieurs actions ou mesures ont été mises en place :

- 77% des sites Valeo sont classés RHP (Risque Hautement Protégé) et disposent notamment d'une protection automatique par sprinklers pour lutter contre l'incendie ainsi que d'équipes régulièrement entraînées pour faire face à toute situation de risque
- tous les sites installés dans les zones à risque sismique ont été construits ou sont mis à niveaux conformément aux normes sismiques les plus récentes
- les sites Valeo sont implantés dans des zones non inondables ou à défaut disposent de moyens de protection du risque d'inondation
- les nouveaux sites Valeo sont éloignés de sites présentant des potentiels de risque importants (sites Seveso, etc.) qui pourraient, par effet domino, les affecter
- le Manuel de Gestion des Risques contient une directive spécifique à la prévention des situations de crise et aux plans d'urgence à mettre en œuvre en fonction des différentes situations ; cette directive du Groupe impose à chaque site l'établissement d'un plan d'urgence afin de lutter contre les sinistres envisageables.

Dans sa politique globale de gestion des risques, Valeo a finalisé la version définitive de l'outil VERM (Valeo Emergency and Recovery Management) dédié à la prévention des situations d'urgence. Il s'agit d'un outil cadre d'assistance à la conception et à la mise en place des plans d'urgence, de gestion de crise et de redémarrage des installations, qui s'intègre dans le système de gestion des risques d'un site Valeo.

La démarche VERM renforce la capacité du site à agir quelle que soit la crise rencontrée. En matière de sûreté matérielle et immatérielle, Valeo continue de renforcer ses dispositifs de sécurisation des installations (contrôle d'accès, vidéosurveillance, détection) pour améliorer la qualité des systèmes de sûreté et effectue des tests de pénétration physique et informatique afin d'en vérifier l'efficacité. Les aspects fondamentaux de performance, santé, sécurité et sûreté sont testés en permanence pour permettre des améliorations sur les sites.

2.1.6. Renforcement de la Responsabilité Sociale de Valeo vis-à-vis de ses fournisseurs

De part son activité d'équipementier automobile, Valeo est au cœur de la chaîne d'approvisionnement. Valeo travaille avec des milliers de fournisseurs automobiles et est lui-même un fournisseur pour les différents constructeurs automobiles.

Du fait de son large panel d'offre de produits innovants, sûrs et respectueux de l'environnement, Valeo a conscience qu'il doit impliquer ses fournisseurs et sécuriser sa chaîne d'approvisionnement.

C'est pourquoi le Groupe veille à créer une relation de long terme avec ses fournisseurs, principalement basée vers des engagements mutuels et bénéfiques, qui permettent d'assurer leur viabilité et leur pérennité.

Cette politique a commencé en 2009 à travers des audits internes systématiques de chaque fournisseur (environ 2400 fournisseurs) et avec l'élaboration d'une nouvelle grille d'évaluation, afin d'identifier ceux représentant des risques.

Par ailleurs, Valeo s'assure que ses fournisseurs respectent les obligations réglementaires. Dans le cadre de l'application du règlement REACH, Valeo a procédé à un travail d'identification de toutes les substances chimiques considérées comme « extrêmement préoccupantes » chez ses fournisseurs. Il les a ensuite questionnés sur leur stratégie relative à l'utilisation de ces substances et, en fonction des réponses obtenues, a mis en place une politique adéquate. Effectivement, Valeo a pour objectif d'utiliser et de commercialiser uniquement des produits répondant aux attentes de ses clients, c'est-à-dire des produits exempts de substances dangereuses ou disposant d'autorisations réglementaires nécessaires.

A fin 2010, l'ensemble des lignes de produits de Valeo a terminé ce processus d'identification et le Groupe a pu établir une réflexion produit par produit, privilégiant notamment les fournisseurs qui proposent des alternatives ne contenant aucune substance dangereuse.

Valeo entend ainsi contribuer à la promotion et à la défense de l'ensemble de ses principes en orientant sa politique d'achat vers des partenaires également conscient de leur propre responsabilité. Pour appuyer ce principe, le Groupe a édité un document intitulé « Exigences de Valeo envers ses fournisseurs » qui a été traduit dans les 15 principales langues du Groupe et envoyé aux fournisseurs. Ces derniers sont dans l'obligation d'accepter le contenu mais aussi l'éventualité que Valeo puisse les auditer sur ces thèmes. Ce document reprend les principales préoccupations sociales du Groupe en matière de réglementation nationale et internationale, droits fondamentaux, liberté d'association, travail forcé et travail des enfants, lutte contre la discrimination et la corruption, les droits du travail, la santé et la sécurité des travailleurs et enfin l'environnement.

2.2. Vers un véhicule décarboné

2.2.1. Lancement de programmes R&D afin de développer des technologies vertes et innovantes

Valeo a édité en 2010 une directive intitulée « Eco-Design check-list », servant d'outil de base pour la conception de produits, la mise en place et la structuration du design autour des critères de développement durable.

Les programmes de R&D de Valeo suivent deux axes principaux :

- l'anticipation des ruptures technologiques, avec des travaux concernant en particulier les véhicules électriques et hybrides
- l'amélioration continue des performances des véhicules à moteur thermique. A cette fin, Valeo développe des produits innovants qui permettent d'optimiser la gestion des flux électriques, thermiques et mécaniques au sein du véhicule.

En outre, Valeo s'est engagé dans de nombreux programmes européens de R&D en collaboration. Parmi les 60 projets auxquels Valeo participe, 43 sont consacrés au développement du véhicule propre et de l'électronique associée.

Grâce également à une collaboration étroite avec la Banque Européenne d'Investissement, Valeo a pu obtenir l'ajout de 75M€ au 225M€ déjà obtenus comme prêt pour financer ses programmes de R&D à forte valeur ajoutée environnementale et de sécurité. Ces programmes sont ceux qui permettent d'économiser du carburant et de réduire les émissions, comme notamment les solutions d'hybridation développées. Cette opération s'inscrit dans le cadre du Mécanisme européen pour des transports propres.

2.2.2. Création d'un consortium pour l'émergence d'une filière industrielle de véhicules électriques propres, sous l'impulsion de Valeo

Valeo s'est engagé dans le développement des nouveaux véhicules électriques avec l'ambition de présenter des solutions à la fois innovantes et avant-gardistes. L'objectif de proposer également aux constructeurs une chaîne de traction électrique complète a conduit à la création d'un consortium de leaders technologiques français, dont le périmètre a été clairement défini en 2010.

L'intérêt est double : innover dans les meilleures technologies et faire en sorte que chaque composant se développe dans l'intérêt final du véhicule. Chaque produit suit ainsi un cahier des charges commun tant sur les plans de la réduction de consommation, de l'amélioration des performances que de la diminution du poids de toute la chaîne de traction

Valeo a pris le leadership du consortium qui réunit des industriels spécialisés dans chacun des domaines qui couvrent l'ensemble des besoins de la propulsion électrique :

- **Valeo** intervient dans deux fonctions majeures de la chaîne de traction : l'électronique contrôlant la propulsion et la gestion thermique du véhicule. Nos compétences couvrent notamment le fonctionnement du moteur, la sécurité du véhicule, l'efficacité de la batterie et le confort thermique des passagers.
- **Leroy Somer** fournit le moteur-générateur chargé à la fois d'assurer la propulsion du véhicule et de récupérer l'énergie en décélération pour recharger la batterie. Extrêmement compactes et fiables, ces nouvelles générations de moteurs synchrones augmentent l'autonomie du véhicule et assurent d'excellentes performances de conduite.
- **Johnson Controls** est le leader mondial en matière de batteries automobiles acide-plomb et de batteries avancées pour les véhicules électriques et hybrides. Cette technologie est optimisée en termes de sécurité, durée de vie et coût pour équiper les véhicules électriques.
- **GKN termine** la chaîne de traction avec un réducteur de pont et des arbres de roues. Ces composants transmettent la puissance du moteur aux roues avec un minimum de pertes et en limitant les vibrations et le bruit.
- **Michelin** fournit des pneus à très basse consommation d'énergie qui participent à l'allongement de l'autonomie des véhicules électriques. Cette performance est obtenue sans compromettre ni la sécurité du véhicule, ni la longévité des pneus. Le manufacturier apporte également son expertise en liaison au sol et en motorisation intégrée dans les roues (projet Active Wheel).
- **La société Leoni** développe des câbles haute tension assurant la liaison entre les différents organes de la chaîne de traction (moteur électrique, batterie, onduleur, convertisseur, etc.). Une large gamme de produits, optimisés notamment en poids et en coûts, permet de couvrir la totalité des configurations et besoins des véhicules électriques.

2.3. Efficacité énergétique et réduction de l'utilisation des matières dangereuses

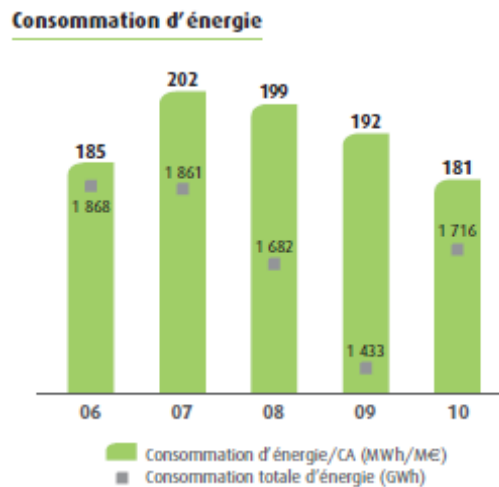
2.3.1. Baisse de la consommation globale d'énergie

Conscient de la nécessité d'optimiser l'efficacité énergétique de ses bâtiments et processus de fabrication, Valeo a renforcé son pilotage sur ce point en lançant en 2010 une importante campagne sur ce thème. Cette campagne vise à identifier précisément les bonnes pratiques et foyers d'optimisation permettant de gagner en efficacité énergétique, et de diffuser cette information aux sites pour qu'ils puissent ensuite les mettre en oeuvre.

Organisée avec le support d'un cabinet externe spécialiste en gestion de l'énergie et efficacité énergétique, cette campagne a été déclinée comme suit en 2010 :

- des audits approfondis de la performance énergétique sur un échantillon de sites du Groupe ;
- l'identification des actions/procédés/équipements permettant de gagner en efficacité énergétique, aussi bien à très court terme qu'au travers d'investissements envisageables à plus long terme.

Cet effort a permis d'obtenir d'excellents résultats en matière de baisse de la consommation d'énergie, illustrés ci-dessous :



2.3.2. Poursuite de l'éradication de produits dangereux

L'enjeu de l'exposition aux substances dangereuses se pose à la fois en termes de produits et de mise en oeuvre des processus de production.

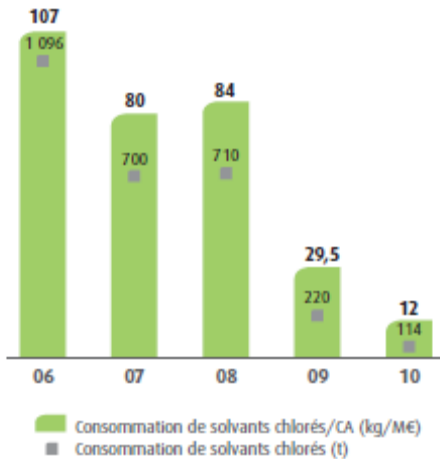
Les substances dangereuses possèdent généralement des propriétés cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, qui sont susceptibles de nuire à la santé de toute personne exposée : opérateur en usine, réparateur de véhicule, etc.

Parallèlement aux actions menées sur les produits, le Groupe poursuit l'éradication de toutes les substances jugées dangereuses et utilisées dans les sites industriels.

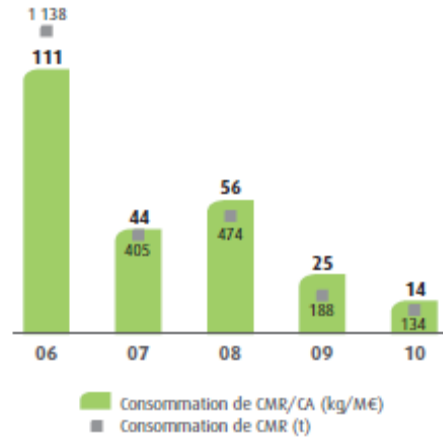
Depuis 2008, un nouveau règlement européen CLP (Classification Labelling and Packaging) fait suite au GHS (Global Harmonized System) qui implique l'intégration d'une information sur l'évaluation des risques chimiques (issus de l'enregistrement REACH) dans les nouvelles fiches de données de sécurité.

Ainsi la consommation de solvants chlorés et la consommation de produits dangereux pour la santé ont encore nettement diminués par rapport aux années précédentes, comme l'indique les graphiques ci-dessous :

Consommation de solvants chlorés



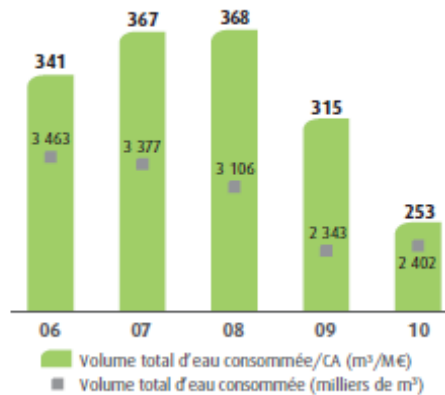
Consommation de produits cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)



2.3.3. Baisse de la consommation d'eau

Malgré le très net regain d'activité connu cette année par Valeo sur tous ses sites, le Groupe s'est efforcé de poursuivre sa stratégie de diminution de consommation d'eau, notamment sur les sites où les ressources en eau sont rares.

3.A.2.3.5. Réduire les consommations d'eau



Au Brésil, depuis juin 2008 le site de Campinas traite les eaux usées et les réutilise à 45 %, le surplus d'eaux traitées étant utilisé dans un système de refroidissement de la toiture.

Des initiatives sont prises dans les sites du Groupe pour réduire les consommations en apportant des solutions innovantes.

Ainsi, le site de San Luis Potosi au Mexique a par exemple mis en place un arrosage des espaces verts avec de l'eau réutilisée et traitée, réduisant ainsi de 50 % le coût d'arrosage.

L'eau traitée représente 60 % de la consommation totale. Ce même site a remplacé tous les robinets à activation manuelle par des robinets économes automatiques, économisant ainsi 20 % d'eau.