



Global Compact
Network France

Les 21 critères du niveau GC Advanced



1. Veuillez indiquer le titre lors de la soumission de votre communication

Document de référence 2015 (DDR) / Rapport d'Activité et de Développement Durable 2015 (RADD)

2. La Communication sur le Progrès (COP) est sous le format suivant :

- Un document autonome
- Un document qui fait partie d'un rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise
- Un document qui fait partie d'un rapport financier annuel

3. Quelle est la période couverte par votre COP?

Janvier – Décembre 2015

4. Est-ce que votre COP contient une déclaration de soutien continu au UN Global Compact et ses principes, de la part du président-directeur général (du propriétaire ou du président dans le cas d'une petite entreprise) ?

- Oui
- Non

5. Est-ce que votre COP contient une description des politiques ou des actions mises en œuvre par votre société dans les domaines ci-dessous?

Droits de l'Homme	Droit du travail	Environnement	Lutte contre la corruption
<input checked="" type="checkbox"/> Oui			
<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non

6. Est-ce que votre COP contient des indicateurs pour mesurer les résultats ? O/N

- Oui
- Non

7. Veuillez indiquer comment votre organisation partage son COP avec ses parties prenantes?

- A travers le site web de UN Global Compact
- La COP est facilement accessible à toutes les parties intéressées (par exemple via son site internet)
- La COP est distribué activement à toutes les parties prenantes clés (par exemple les investisseurs, les employés, les consommateurs, et la communauté locale)
- Option b) et c)

8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?

- La COP décrit une action que l'entreprise planifie d'entreprendre afin d'évaluer en externe la crédibilité des informations de sa COP, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées. Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en œuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.
- Les informations sont passées en revue par de multiples parties prenantes (par exemple, les représentants de groupes prioritaires dans l'analyse de partie prenante)
- Les informations sont passées en revue par un panel de pairs (par exemple, les membres de la même industrie, des concurrents, des leaders évalués, ou d'autres organisés par le Réseau Local du Pacte Mondiale).
- Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant leur propre méthodologie
- Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant des standards reconnus (par exemple, ISAE3000, AA1000AS, ou autre norme nationale ou spécifique à une industrie)
- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes :

Cliquez ici pour entrer du texte.

9. Votre COP intègre-t-elle des hauts standards de transparence et divulgation suivant:

- Appliquer les lignes directrices du GRI (Global Reporting Initiative)
- Être en conformité avec l'option «critères exhaustifs» du GRI G4
- Être en conformité avec l'option «critères essentiels» du GRI G4
- Appliquer des éléments du Cadre de référence international portant sur le reporting intégré
- Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise
- Statut juridique, structure du groupe et de propriété; pays d'opération; marchés servis (géographiques, secteurs, types de clients); marques/produits/services principaux ; Valeur économique directe et indirecte générée pour les parties prenantes :

Cliquez ici pour entrer du texte.

Résumé de critères

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Critères, meilleures pratiques et explication

Planter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

<p>2.1 Ambitions 2020 : Description de la politique de développement durable de Michelin appelée Performance et Responsabilité Michelin (PRM) « Désireux d'être une entreprise à la fois performante et responsable, Michelin s'est fixé six grandes ambitions à l'horizon 2020, définies en 2013, avec des objectifs chiffrés. Elles se traduisent par des engagements dans les trois domaines de l'économie, de la société et de l'environnement. Chaque ambition met l'accent sur des performances mesurables et alignées sur la stratégie du Groupe.»</p>	DDR p. 14
---	-----------

- ☒ **Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable.**

<p>2.1 Ambitions 2020 DDR La responsabilité opérationnelle de la mise en œuvre de la stratégie de développement durable appartient aux différentes directions opérationnelles du groupe (RH, juridique...).</p>	DDR p. 14
---	-----------

- ☒ **Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable.**

<p>2.1.1 Ambitions 2020 Voir plus haut</p>	DDR p. 14
<p>2.1.7 c) Une culture d'entreprise motivante « Les nouvelles Ambitions 2020 sont intégrées aux plans stratégiques et aux objectifs de chacun et déployées dans tous les pays, sites et entités du Groupe. Elles sont chiffrées, suivies et mesurées. »</p>	DDR p. 19

- ☒ **Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale.**

<p>2.1.7 c) Une culture d'entreprise motivante « Dans chaque pays, un correspondant PRM garantit la promotion du développement durable au quotidien, rend compte de la mise en œuvre des objectifs définis par le Conseil PRM et des initiatives locales. L'avancement des programmes d'actions et leurs résultats sont régulièrement évalués. »</p>	DDR p.19
--	----------

- ☒ **Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis.**

<p>2.1.7 c) Une culture d'entreprise motivante « Au niveau du Groupe, un Conseil Performance et Responsabilité Michelin de 11 membres, présidé par Jean-Dominique Senard, définit les objectifs. Au niveau transverse, le Comité opérationnel PRM pilote la réalisation des objectifs. Dans chaque pays, un correspondant PRM garantit la promotion du développement durable au quotidien, rend compte de la mise en œuvre des objectifs définis par le</p>	DDR p. 19
---	-----------

Conseil PRM et des initiatives locales. L'avancement des programmes d'actions et leurs résultats sont régulièrement évalués. »	
--	--

- S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.**

Voir point précédent.	DDR p. 19
-----------------------	-----------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

Ici, le terme «chaîne de valeur» se réfère aux partenaires professionnels en amont (dont fournisseurs et sous-traitants) et en aval (par exemple, transport des produits finis)

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

6.2.4 Les relations avec les sous-traitants et les fournisseurs La Fonction Achats a entrepris de décliner la démarche de développement durable de Michelin dans son activité et dispose d'une personne dédiée. Les Principes des Achats Michelin publiés en 2012 ont été mis à jour en 2015. Ils reposent sur les valeurs du Groupe et ses engagements internationaux à travers les conventions fondamentales de l'OIT, le Pacte mondial des Nations unies et les Principes directeurs de l'OCDE.	DDR p. 171
---	------------

- ☒ **Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts.**

2.10 Facteurs de risques Les risques stratégiques, financiers, industriels, commerciaux, environnementaux et humains sont clairement identifiés par le Groupe et traités de manière à réduire au maximum leur portée et leur occurrence.	DDR p. 52
2.10.3 a) Risques de manquement à l'éthique	DDR p. 55
2.10.3 b) Risque lié à la santé et sécurité des personnes	DDR p. 56
2.10.3 c) Risque lié à l'environnement	DDR p. 56
Un processus d'évaluation des performances des fournisseurs, fondé sur les principes de la responsabilité sociale des entreprises, est réalisé par une agence indépendante (EcoVadis). À l'issue de l'évaluation, il peut être demandé à certains fournisseurs de mettre en place un plan d'amélioration en accord avec Michelin.	DDR p.170

- ☒ **Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels.**

Les Principes des achats sont annexés aux contrats avec les fournisseurs et en ligne sur le site internet des Achats.	Principes des achats Michelin
---	---

- ☒ **Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise.**

Voir point 2 ci-dessus	DDR p. 52, 55, 56
------------------------	-------------------

- ☒ **Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels.**

Voir Point 2 ci-dessus : À l'issue de l'évaluation d'un fournisseur, il peut lui être demandé de mettre en place un plan d'amélioration en accord avec Michelin.	DDR p. 171
--	------------

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Depuis 2015, Michelin s'est doté d'un guide d'achats spécifique pour le caoutchouc naturel qui comprend notamment le respect des personnes à travers une attention particulière portée aux conflits liés à la propriété foncière et aux conditions de travail et le cadre de vie.	Principe des achats Michelin dans le domaine du caoutchouc naturel
---	--

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Les critères et les meilleures pratiques dans la mise en œuvre des Droits de l'Homme ont été modifiés pour refléter [les Principes directeurs sur les entreprises et les Droits de l'Homme : Mise en œuvre du cadre des Nations unies "Protection, Respect et Correction"](#) aussi bien que les [Principes directeurs pour les Droits de l'Homme dans la COP](#).

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Michelin a lancé en 2015 une démarche structurée sur les droits de l'homme au niveau Groupe via un groupe de travail pluridisciplinaire – achats, juridique, ressources humaines, affaires publiques, développement durable, Zones Géographiques. Suite à ses travaux, le pilotage de la démarche en interne a été transmis à la Direction du Développement Durable. Une évaluation de la maîtrise des principaux "risques droits de l'homme" par l'Entreprise a ensuite été réalisée à l'aide de l'outil du Danish Institute for Human Rights, donnant lieu à des plans d'actions. Après les études d'impact sur les droits de l'homme réalisées en Inde et en Indonésie, une troisième étude d'impact a été menée en Amérique Latine en 2015. Suite à chacune de ces études réalisées par un cabinet extérieur, Michelin met en œuvre les recommandations apportées.	DDR p.168
--	-----------

- Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme etc.).

Le Groupe reconnaît la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective (cf. 6.1.5) ; l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ; l'élimination du travail forcé ou obligatoire (cf. 6.1.6 b) ; l'abolition effective du travail des enfants (cf. 6.2.4 et suivant).	DDR p.148
Michelin est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et respecte ses 10 principes fondamentaux.	DDR p. 148

- Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.

Déclaration de Jean-Dominique Senard.	Lettre Président du groupe Michelin
---------------------------------------	--

- Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'Homme envers le personnel et autres parties prenantes directement liés aux opérations, produits ou services.

Le Code d'éthique et les Principes des achats Michelin stipulent l'adhésion du groupe Michelin à la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, au Pacte Mondial des Nations Unies et aux Principes Directeurs de l'OCDE. Ces deux documents fondamentaux constituent des guides de bonnes pratiques obligatoires pour tout le personnel du Groupe et ses parties prenantes et sont accessibles en ligne.	Code d'éthique + Principe des achats Michelin
--	---

- Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes.

Voir ci-dessus. Ces deux documents sont accessibles sur le site internet Michelin	Site internet
---	---------------

	corporate de Michelin
--	-----------------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

--	--

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

<p>Michelin est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et respecte ses 10 principes fondamentaux. Michelin adhère également aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le Groupe reconnaît la <i>Déclaration universelle des droits de l'homme</i>, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ; l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ; l'élimination du travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants.</p> <p>Ces principes inspirent les documents internes de référence, et notamment la Charte Performance et Responsabilité Michelin, le Code d'éthique, le Code de conduite anti-corruption, le document "Avancer Ensemble. La marque d'un engagement réciproque", le "Guide du Manager", et les "Principes des Achats Michelin".</p>	DDR p. 148
<p>Michelin veille au respect des DDH notamment via le respect du Code d'éthique, des Principes des achats Michelin et sa politique de relations sociales.</p>	Code d'éthique + Principe des achats Michelin
<p>Michelin a lancé en 2015 une démarche structurée sur les droits de l'homme au niveau Groupe <i>via</i> un groupe de travail pluridisciplinaire – achats, juridique, ressources humaines, affaires publiques, développement durable, Zones Géographiques. Suite à ses travaux, le pilotage de la démarche en interne a été transmis à la Direction du Développement Durable. Une évaluation de la maîtrise des principaux "risques droits de l'homme" par l'Entreprise a ensuite été réalisée à l'aide de l'outil du <i>Danish Institute for Human Rights</i>, donnant lieu à des plans d'actions. Après les études d'impact sur les droits de l'homme réalisées en Inde et en Indonésie, une troisième étude d'impact a été menée en Amérique Latine en 2015. Suite à chacune de ces études réalisées par un cabinet extérieur, Michelin met en œuvre les recommandations apportées.</p>	DDR. p. 168

- ☒ **Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés.**

<p>Des procédures d'alerte permettent aux employés de signaler, de manière anonyme et protégée, d'éventuelles violations du Code d'Éthique, ainsi que d'éventuels manquements dans l'application de la Charte Performance et Responsabilité Michelin. Dans toutes les Zones Géographiques, les manquements éthiques peuvent ainsi être communiqués par l'intermédiaire de la ligne téléphonique éthique, des médecins du travail, des représentants du personnel, des services juridiques locaux, des gestionnaires de carrière ou encore des responsables hiérarchiques.</p>	DDR. p. 169
---	-------------

- ☒ **«Due diligence» continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'Homme.**

<p>2.10.3 a) Risque de manquement à l'éthique « Michelin veille à ce que l'ensemble de son personnel agisse continuellement en adéquation avec les valeurs d'intégrité et de respect des normes internes et externes à l'Entreprise [...] »</p>	DDR. p. 55
<p>Droits de l'homme : voir point 1 ci-dessus</p>	DDR. p. 168

- ☒ **Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés.**

<p>Au cours de cette année, la politique de relations sociales du Groupe a fait l'objet d'une explication auprès des 7 500 managers du Groupe, du COMEX aux agents de maîtrise en usine (cf. précédents Rapports annuels). Des représentants du personnel ont pu se joindre à ces séances.</p>	DDR. p. 160
--	-------------

- Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise.**

Des procédures d'alerte permettent aux employés de signaler, de manière anonyme et protégée, d'éventuelles violations du Code d'Éthique , ainsi que d'éventuels manquements dans l'application de la Charte Performance et Responsabilité Michelin . Dans toutes les Zones Géographiques, les manquements éthiques peuvent ainsi être communiqués par l'intermédiaire de la ligne téléphonique éthique, des médecins du travail, des représentants du personnel, des services juridiques locaux, des gestionnaires de carrière ou encore des responsables hiérarchiques.	DDR p. 169
„Tout fournisseur a la possibilité de signaler à un médiateur un conflit éventuel avec Michelin s'il n'a pas eu de réponse satisfaisante auprès de ses interlocuteurs habituels. Pour saisir le médiateur, le fournisseur doit remplir un formulaire, accessible sur le site des achats Michelin http://purchasing.michelin.com/fournisseurs .	DDR. p. 170

- Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'Homme.**

Lorsque des manquements aux règles d'éthique sont constatés, ils sont analysés conformément à un processus applicable à l'ensemble du Groupe et défini par la Direction de la Sûreté. Cette dernière décide, sur la base des éléments contenus dans les rapports, de la meilleure manière de conduire des investigations internes, qui peuvent ensuite donner lieu à des plans d'action, des mesures correctives et/ou des sanctions disciplinaires selon la gravité et les circonstances.	DDR p. 169
Le pilotage de la démarche « droits de l'homme » en interne est pris en charge par la Direction du Développement Durable.	DDR. p. 168

- Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'Homme.**

Voir ci-dessus.	DDR. P. 168
-----------------	-------------

- Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué.**

En Inde, la construction en 2011 d'une usine sur un parc industriel créé par le gouvernement du Tamil Nadu en 2007 a suscité une controverse sur l'utilisation des sols. En application des recommandations des Principes directeurs de l'OCDE, le Groupe a conduit une étude d'impact sur les droits de l'homme et une étude d'impact environnementale complémentaire. À l'issue de l'étude d'impact sur les droits de l'homme, conclue en 2015, Michelin étudie un plan décennal 2015-2025 de développement social durable pour son implantation au Tamil Nadu. [...]	DDR p. 182
---	------------

- Processus ou programmes pour soutenir les droits de l'Homme par : le cœur de métier; investissement stratégique/philanthropique/social; engagement public; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective.**

6.2.2 c) Une nouvelle étape pour le mécénat d'Entreprise La Fondation d'Entreprise Michelin a été créée en janvier 2014 sous le signe de "l'Homme en mouvement". Elle a vocation à intervenir dans tous les pays où le Groupe est implanté sur cinq problématiques : mobilité durable, sport et santé, solidarité et éducation, protection de l'environnement, culture et patrimoine.	p. 168
--	--------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

2.10.3 a) Risque de manquement à l'éthique « Michelin veille à ce que l'ensemble de son personnel agisse continuellement en adéquation avec les valeurs d'intégrité et de respect des normes internes et externes à l'Entreprise [...] »	DDR. p. 55
Droits de l'homme Michelin a lancé en 2015 une démarche structurée sur les droits de l'homme au niveau Groupe <i>via</i> un groupe de travail pluridisciplinaire – achats, juridique, ressources humaines, affaires publiques, développement durable, Zones Géographiques. Suite à ses travaux, le pilotage de la démarche en interne a été transmis à la Direction du Développement Durable. Une évaluation de la maîtrise des principaux "risques droits de l'homme" par l'Entreprise a ensuite été réalisée à l'aide de l'outil du <i>Danish Institute for Human Rights</i> , donnant lieu à des plans d'actions. Après les études d'impact sur les droits de l'homme réalisées en Inde et en Indonésie, une troisième étude d'impact a été menée en Amérique Latine en 2015. Suite à chacune de ces études réalisées par un cabinet extérieur, Michelin met en oeuvre les recommandations apportées.	DDR p. 168

- Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique.**

2.10.3 a) Risque de manquement à l'éthique Dans le cadre de ses audits internes, Michelin veille au respect des Droits de l'Homme.	DDR p. 55
Depuis 2012, les 400 principaux fournisseurs de Michelin ont été évalués, par la société Ecovadis, en termes de développement durable selon une grille de critères comprenant le respect des Droits de l'Homme.	DDR p. 172

- Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

La Direction Groupe de la Qualité, de l'Audit et de la maîtrise des Risques procède à des audits internes réguliers qui permettent de mesurer les progrès réalisés dans ce domaine.	DDR. p. 53
---	------------

- Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes.**

Des procédures d'alerte permettent aux employés de signaler, de manière anonyme et protégée, d'éventuelles violations du Code d'Éthique , ainsi que d'éventuels manquements dans l'application de la Charte Performance et Responsabilité Michelin . Dans toutes les Zones Géographiques, les manquements éthiques peuvent ainsi être communiqués par l'intermédiaire de la ligne téléphonique éthique, des médecins du travail, des représentants du personnel, des services juridiques locaux, des gestionnaires de carrière ou encore des responsables hiérarchiques.	DDR p. 169
„Tout fournisseur a la possibilité de signaler à un médiateur un conflit éventuel avec Michelin s'il n'a pas eu de réponse satisfaisante auprès de ses interlocuteurs habituels. Pour saisir le médiateur, le fournisseur doit remplir un formulaire, accessible sur le site des achats Michelin http://purchasing.michelin.com/fournisseurs .	DDR. p. 170

- ☒ **Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue.**

Des procédures d'alerte permettent aux employés de signaler, de manière anonyme et protégée, d'éventuelles violations du Code d'Éthique , ainsi que d'éventuels manquements dans l'application de la Charte Performance et Responsabilité Michelin . Dans toutes les Zones Géographiques, les manquements éthiques peuvent ainsi être communiqués par l'intermédiaire de la ligne téléphonique éthique, des médecins du travail, des représentants du personnel, des services juridiques locaux, des gestionnaires de carrière ou encore des responsables hiérarchiques.	DDR p. 169
--	------------

- ☒ **Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'Homme.**

En application des recommandations des Principes directeurs de l'OCDE, le Groupe a conduit une étude d'impact sur les droits de l'homme et une étude d'impact environnementale complémentaire. À l'issue de l'étude d'impact sur les droits de l'homme, conclue en 2015, Michelin étudie un plan décennal 2015-2025 de développement social durable pour son implantation au Tamil Nadu. [...]	DDR p. 182
--	------------

- ☒ **Résultats de processus de « due diligence ».**

La due diligence, à l'aide de l'outils du Danish Institute est en cours.	DDR. P. 168
--	-------------

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Michelin a fait réaliser en 2015 une étude d'impact social et environnemental de sa chaîne d'approvisionnement caoutchouc naturel.	DDR p. 169
--	------------

Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

6.1 Information sociales : La politique sociale de Michelin comprend notamment les axes suivants : 1. Agir en employeur mondial responsable ; 2. Bien-être au travail ; 3. Pour une politique active de santé et de sécurité ; 4. Gérer, développer et responsabiliser à tous les niveaux ; 5. Dialoguer, communiquer et écouter ; 6. Une culture concrète de la diversité.	DDR p. 148-166
La diversité des employés et des cultures représentées au sein du Groupe constitue un formidable atout. Dans le cadre de ses orientations fondamentales, le Groupe veut résolument pouvoir offrir à ses salariés une égalité de chances en termes de reconnaissance, de progression individuelle et de parcours de carrière, quelles que soient leur origine ou leurs croyances. Michelin ne veut tolérer aucune discrimination, ni harcèlement quel qu'il soit fondé, notamment, sur la race, le sexe, l'âge, la religion, ou les opinions politiques ou syndicales.	Code d'éthique
Michelin met en œuvre les principes des Normes du travail à travers sa politique de relations sociales.	Politique de relations sociales

- Référence aux conventions internationales pertinentes (Conventions de l'OIT) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.

Michelin est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et respecte ses 10 principes fondamentaux. Michelin adhère également aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Le Groupe reconnaît la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), notamment le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective (cf. 6.1.5) ; l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ; l'élimination du travail forcé ou obligatoire (cf. 6.1.6 b) ; l'abolition effective du travail des enfants (cf. 6.2.4 et suivant). Ces principes inspirent les documents internes de référence, et notamment la Charte Performance et Responsabilité Michelin , le Code d'éthique , le Code de conduite anti-corruption, le document "Avancer Ensemble. La marque d'un engagement réciproque" , le "Guide du Manager", et les "Principes des Achats Michelin" . Largement promus auprès des employés du Groupe, ces documents, traduits dans les principales langues de travail du Groupe, sont accessibles à tout moment sur les sites Intranet des pays.	DDR p.148
---	-----------

- Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise.

Voir ci-dessus.	DDR p. 148
-----------------	------------

- Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles).

Voir ci-dessus.	
Michelin respecte les droits du travail nationaux, les standards internationaux et promeut le dialogue avec les organisations d'employés.	Politique de relations sociales

- Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.

Le guide des Achats Michelin est intégré à tout contrat liant l'Entreprise à ses fournisseurs.	DDR p. 171 + Site des achats Michelin.
--	---

- ☒ **Engagements spécifiques et politiques de Ressources humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération.**

« Partout où nous sommes implantés, nous sommes déterminés à nous comporter en entreprise responsable, honnête, respectueuse de la personne humaine et des lois. »	Code d'éthique
--	--------------------------------

- ☒ **Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements).**

« En 2015, Michelin s'est engagé plus avant en signant la nouvelle Charte du Réseau mondial Entreprise & handicap de l'Organisation internationale du travail. »	DDR p. 164
L'initiative pour un caoutchouc durable Michelin est à l'origine de l'Initiative pour un caoutchouc durable lancée en 2012 par l'International Rubber Study Group (IRSG). Ce programme s'attache à fédérer tous les acteurs de filière du caoutchouc autour de 5 domaines de progrès mesurés par 12 indicateurs : productivité, qualité, protection des forêts, gestion de l'eau et droits de l'homme. L'objectif est d'aboutir à une certification de filière durable par un organisme tiers.	RADD p. 50-51

- ☒ **Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial.**

La négociation d'un accord-cadre international a été lancée en février 2015 avec la fédération IndustriALL Global Union. La signature d'un accord est attendue courant 2016.	DDR p. 161
--	------------

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

6.1.5 a) Dialogue social : la dynamique insufflée les années précédentes s'intensifie	DDR p. 160
Pour se trouver un nouvel avenir, le site de Roanne a appliqué la nouvelle démarche France Compétitivité Industrielle de Michelin. Elle s'appuie sur un dialogue social, ouvert et transparent avec un diagnostic industriel et social impliquant les organisations syndicales ; des groupes de réflexion avec les employés appelés à proposer des solutions innovantes en réponse au diagnostic ; l'analyse stratégique des repositionnements possibles ; un accord définissant le projet retenu et les engagements mutuels de performance et d'investissement ; une mise en œuvre pouvant être réalisée en plusieurs étapes et sur plusieurs années, avec un suivi régulier. Les sites français de Vannes (Morbihan) et de la Roche-sur-Yon (Vendée) ont engagé une démarche similaire.	RADD p. 63

Critère 7 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

6.1.1 Agir en employeur responsable 6.1.2 . Le bien-être au travail 6.1.3. une politique active de santé et sécurité 6.1.4 gérer , développer, responsabiliser 6.1.5 Dialoguer, communiquer et écouter 6.1.6 Une culture concrète de la diversité	DDR p.149 à 162
Sensibilisation et formation des acteurs des relations sociales à la Politique de Relations Sociales - Information du personnel et des acteurs des relations sociales - Représentation du personnel - Droit à la négociation collective - Association des représentants des salariés à l'élaboration de plans d'action sur les sujets d'intérêt commun	Politique de relations sociales

- ☒ **Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.**

2.10.3 a) Risque de manquement à l'éthique	DDR p. 55
2.10.3 b) Risque lié à la santé et sécurité des personnes	DDR p. 56

- ☒ **Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail.**

6.1.5 Dialoguer, communiquer et écouter	DDR p.160
- Chaque pays met en œuvre les principes de la politique de relations sociales, dont la mise en place d'une représentation du personnel indépendante vis-à-vis de la direction en conformité avec le cadre législatif local, du dialogue social et la reconnaissance du droit à la négociation collective.	Politique de Relations Sociales

- ☒ **Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation.**

6.1 Informations sociales La responsabilité relative aux normes du travail est assurée par la direction du personnel du groupe.	DDR p. 148
Le responsable des relations sociales Groupe élabore et anime la politique de relations sociales de l'entreprise.	Politique de Relations Sociales

- ☒ **Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés.**

6.1.5 Dialoguer, communiquer et écouter « Au cours de cette année, la politique de relations sociales du Groupe a fait l'objet d'une explication auprès des 7 500 managers du Groupe, du COMEX aux agents de maîtrise en usine (cf. précédents Rapports annuels). Des représentants du personnel ont pu se joindre à ces séances. »	DDR p.160
6.1.6 b) Favoriser la prise de conscience du risque de discrimination "Des campagnes de sensibilisation et des formations spécifiques diffusent une culture pratique de la diversité, partout dans le Groupe et à tous les niveaux hiérarchiques. Les pays sont aussi encouragés à développer des initiatives locales envers les managers et l'ensemble des salariés."	DDR p.162

- Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail.

6.2.4 Les relations avec les sous-traitants	DDR p. 171
---	------------

- Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs.

Des procédures d'alerte permettent aux employés de signaler, de manière anonyme et protégée, d'éventuelles violations du Code d'Éthique , ainsi que d'éventuels manquements dans l'application de la Charte Performance et Responsabilité Michelin . Dans toutes les Zones Géographiques, les manquements éthiques peuvent ainsi être communiqués par l'intermédiaire de la ligne téléphonique éthique, des médecins du travail, des représentants du personnel, des services juridiques locaux, des gestionnaires de carrière ou encore des responsables hiérarchiques.	DDR p. 169
--	------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	
-----------------------------------	--

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

- ☒ Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Michelin mesure sa performance sociale grâce à des indicateurs tels que le nombre de rencontres par an avec des représentants du personnel ou le nombre d'accords-cadres en vigueur.	Politique de relations sociales
--	---------------------------------

- ☒ Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.

6.1.7 Tableau récapitulatif des données sociales	p. 165
--	--------

- ☒ Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir.

6.1.5 a) Dialogue social : la dynamique insufflée les années précédentes s'intensifie	p. 160
Voir plus haut.	Politique de relations sociales

- ☒ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales.

À partir des analyses de risque, 409 évaluations documentaires des fournisseurs sur leur performance sociale et environnementale ont été réalisées depuis 2012 par la société EcoVadis. Les fournisseurs en deçà de la cible mettent en place un plan d'action, suivi par les équipes Achats.	DDR p.172
---	-----------

- ☒ Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis (approche de partenariat plutôt que corrective) par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail.

Voir ci-dessus.	Référence dans la COP
-----------------	-----------------------

- ☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail.

Lors de l'enquête annuelle Avancer Ensemble, qui donne une bonne indication de la qualité du climat social, le taux d'engagement a augmenté de façon significative au sein de la population des opérateurs (cf.6.1.5 c).	p. 161
6.1.7 Tableau récapitulatif des données sociales	DDR p. 165

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

La très grande majorité des pays déploie des initiatives en faveur d'une amélioration du bien-être des employés. La démarche 50 initiatives "Employeur Responsable" a recensé en 2015 ces propositions d'amélioration. Elle couvre les domaines de l'égalité des chances, de la santé et de la qualité de vie au travail. Les Services du Personnel des sites peuvent ainsi s'inspirer des bonnes pratiques mises en place par leurs homologues.	DDR p. 154
--	------------

Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

6.3.1 Une politique environnementale globale Afin de réduire l'impact environnemental lié à ses produits, Michelin améliore régulièrement la résistance au roulement de ses pneus, grâce à de nouvelles avancées technologiques. Pour agir sur l'impact environnemental de ses activités de production, le Groupe met en œuvre un système de management environnemental certifié ISO 14001 et une politique ambitieuse au sein de ses sites industriels. L'ensemble de ces actions a été reconnu en 2015 par l'agence de notation extra-financière RobecoSAM.	DDR p. 173
--	------------

- Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement).**

Afin de soutenir la COP21 pour un accord mondial sur le changement climatique, Michelin a été partenaire officiel et coresponsable de l'organisation des événements sur la mobilité durable – Focus on Transport et Transport Day – avec le Partnership on Sustainable Low Carbon Transport.	DDR p. 185
--	------------

- Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise.**

« Pour exercer durablement son activité, toute entreprise dépend de services rendus par les écosystèmes et la biodiversité, comme la fourniture de matières premières issues des plantes, l'approvisionnement en eau ou la régulation du climat. Michelin n'y fait pas exception. »	DDR p. 186
---	------------

- Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement.**

La Note de Politique Générale Environnement et Prévention	DDR p.173
---	-----------

- Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.**

Les Principes des Achats Michelin font partie du contrat liant l'Entreprise et ses fournisseurs. Par ailleurs les équipes Achats reçoivent obligatoirement une formation "Achats durables".	DDR p. 167
---	------------

- Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.**

« Progrès et objectifs » L'Ambition pour 2020 est de poursuivre la croissance du Groupe sans augmenter l'impact global environnemental en valeur absolue par rapport au niveau de 2010.	DDR p. 174
--	------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Michelin a lancé en 2014 une voie innovante de valorisation des pneus usagés à travers le projet TREC (Tire REcycling). TREC Régénération, vise à fabriquer du caoutchouc régénéré de haute qualité à partir des pneus usagés et à le réintroduire dans la fabrication de pneumatiques neufs tout en continuant à améliorer les performances des pneus. Les spécificités du caoutchouc régénéré sont maintenant connues, permettant de passer à la phase d'industrialisation	DDR p. 181
--	------------

Critère 10 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

6.3. 1 Une politique environnementale globale Pour agir sur l'impact environnemental de ses activités de production, le Groupe met en œuvre un système de management environnemental certifié ISO 14001 et une politique ambitieuse au sein de ses sites industriels.	DDR p. 173 - 187
Le SME se fonde sur la norme ISO 14001. Il est conçu pour permettre à chacun des sites de maîtriser au quotidien et sur le long terme ses impacts environnementaux. Il comporte une démarche de vérification du respect des exigences légales et des exigences internes du groupe Michelin, ainsi qu'une obligation de définir et d'atteindre chaque année des objectifs de progrès, adaptés aux enjeux locaux et aux orientations du Groupe.	DDR p. 173

- ☒ **Evaluations des risques et impacts environnementaux.**

« En 2015, la Note de Politique Générale Environnement et Prévention réaffirme les méthodes et outils standards à utiliser pour les analyses de risques des sites existants et des nouveaux projets [...] »	DDR p. 174
« depuis 2005, Michelin mesure les principaux impacts de ses activités industrielles »	DDR p.174

- ☒ **Evaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologiques.**

Le Groupe appuie sa stratégie environnementale sur les conclusions d'études d'Analyse de Cycle de Vie (ACV) réalisées par des organismes extérieurs indépendants.	DDR p. 173
---	------------

- ☒ **Attribution des responsabilités dans l'organisation.**

« Pour garantir le bon fonctionnement du système et la pertinence des solutions retenues, Michelin s'est doté d'une structure de spécialistes travaillant en réseau qui compte une centaine de personnes réparties dans les pays où le Groupe est implanté, ainsi qu'au sein des Lignes produits et sur chacun des sites. Le responsable de ce réseau rend compte aux membres du Comité Exécutif du Groupe. »	DDR p. 174
---	------------

- ☒ **Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés.**

Former et informer les salariés sur la protection de l'environnement « Le déploiement du SME a permis de sensibiliser à l'environnement l'ensemble des personnes travaillant sur les sites certifiés, soit à ce jour près de 86 000 employés, auxquels s'ajoute un nombre variable de sous-traitants et intérimaires. »	DDR p. 177
--	------------

- ☒ **Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux.**

Des procédures d'alerte permettent aux employés de signaler, de manière anonyme et protégée, d'éventuelles violations du Code d'Éthique , ainsi que d'éventuels manquements dans l'application de la Charte Performance et Responsabilité Michelin . Dans toutes les Zones Géographiques, les manquements éthiques peuvent ainsi être communiqués par l'intermédiaire de la ligne téléphonique éthique, des médecins du travail, des représentants du personnel, des services juridiques locaux, des gestionnaires de carrière ou encore des responsables hiérarchiques.	DDR p. 169
--	------------

☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

<p>En avril 2015, Michelin a engagé un accord de coopération mondial avec l'ONG <i>World Wildlife Fund</i> (WWF) en vue de promouvoir la démarche de caoutchouc naturel durable dans le monde. Des partenariats locaux ont été signés, notamment en Indonésie pour un programme de reforestation sur l'île de Sumatra. Michelin a également travaillé en 2015 sur des projets agro-forestiers avec l'ONG <i>The Forest Trust</i> et sur l'analyse de l'impact environnemental et social de sa chaîne d'approvisionnement en caoutchouc naturel avec l'ONG BSR.</p>	<p>DDR p. 169</p>
--	-------------------

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

"depuis 2005, Michelin mesure les principaux impacts de ses activités industrielles (consommation d'énergie et prélèvement d'eau, émissions de CO2 et de COV, quantité de déchets générés, quantité de déchets mis en décharge et donc non valorisés) [...] grâce à un indicateur : le Michelin Environmental Footprint (MEF)."	DDR p. 174
ÉVOLUTION DE L'INDICATEUR MEF (MICHELIN ENVIRONMENTAL FOOTPRINT) DE 2010 À 2015 POUR LE GROUPE	DDR p. 175

- Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance standardisées.**

Réduire l'empreinte environnementale des sites industriels grâce au pilotage d'un indicateur de performance intégrant les six composantes environnementales les plus pertinentes pour les activités du Groupe	DDR p. 174
---	------------

- Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

Garantir les bases de la maîtrise environnementale par le Système de Management Environnemental et un réseau de spécialistes.	DDR p. 173
---	------------

Processus pour gérer les incidents.

Dispositif de gestion de crise « Dans le cadre de l'exploitation du Groupe, des situations de crises peuvent potentiellement survenir. La taille du Groupe, la nature de ses activités industrielles et commerciales et sa responsabilité environnementale et sociale l'exposent au risque de crise pouvant affecter ses activités et éventuellement sa réputation. De manière à prévoir, anticiper et réagir à tout type de crise, le Groupe a mis en place un dispositif de gestion de crise qui est piloté par la Direction Groupe de la Qualité, de l'Audit et de la Maîtrise des Risques. Ce dispositif fait l'objet d'une actualisation régulière afin d'en renforcer son efficacité et sa réactivité. »	DDR p. 55
---	-----------

- Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.**

6. 2.4 Les relations avec les sous-traitants et les fournisseurs Un processus d'évaluation des performances des fournisseurs, fondé sur les principes de la responsabilité sociale des entreprises, est réalisé par une agence indépendante (EcoVadis). À l'issue de l'évaluation, il peut être demandé à certains fournisseurs de mettre en place un plan d'amélioration en accord avec Michelin.	DDR p. 170
---	------------

- Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement.**

Evolution de l'indicateur MEF (Michelin Environmental Footprint) de 2010 à 2015	DDR p. 175
Tableau récapitulatif des données environnementales pour le groupe	DDR p. 176

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Les critères et bonnes pratiques pour la lutte contre la corruption ont été modifiés pour refléter le [Guide de reporting anti-corruption](#) (en anglais).

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anti-corruption

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

6.2.3 La loyauté des pratiques	DDR p. 171
“Quels que soient les pays où nous intervenons, nous sommes résolument opposés à toute forme de corruption avec quelque instance que ce soit, publique ou privée. Nous sommes opposés à toute rémunération en faveur d'un tiers qui ne correspondrait pas à un service réel, pour un montant justifié et dûment enregistré dans nos comptes...”	Charte Performance et responsabilité
Relations gouvernementales et anti-corruption „Michelin s'oppose à tout versement de pot-de-vin ou tout autre paiement illégal, directement ou indirectement par intermédiaire interposé, à des fonctionnaires, des membres de gouvernements ou tout autre agent public, ainsi également qu'à toute entité de droit privé, quelle qu'elle soit“.	Code d'éthique

- Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption.

Lorsque des manquements aux règles d'éthique sont constatés, ils sont analysés conformément à un processus applicable à l'ensemble du Groupe et défini par la Direction de la Sûreté. Cette dernière décide, sur la base des éléments contenus dans les rapports, de la meilleure manière de conduire des investigations internes, qui peuvent ensuite donner lieu à des plans d'action, des mesures correctives et/ou des sanctions disciplinaires selon la gravité et les circonstances.	DDR p. 169
--	------------

- Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption.

« Michelin s'est doté, en 2015, d'un Code de Conduite Anti-corruption. »	DDR p. 170
--	------------

- Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions.

Le déploiement progressif de ce code dans toutes les zones du Groupe, depuis septembre 2015, se fait dans le respect des législations locales et des procédures de consultation des instances locales représentatives du personnel.	DDR p. 170
---	------------

- Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption).

	Référence dans la COP
--	-----------------------

- Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption.

La maîtrise des risques est adaptée selon les risques spécifiques des pays.	DDR p. 55
---	-----------

- Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels.

Le Code d'Éthique de Michelin est un document de référence pour l'ensemble du Groupe. Des règles concrètes ont été déclinées, notamment sur la corruption et les achats.	DDR p. 169
Les Principes des Achats Michelin reprennent le paragraphe « Relations	Principes des

gouvernementales et anti-corruption » du code d'éthique. Ces principes sont annexés dans les contrats signés avec nos fournisseurs	Achats Michelin
---	--------------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	--------------------------

Critère 13 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

6.2.3 b) S'engager fermement dans la prévention de la corruption Un dispositif de lutte contre la corruption repose sur des actions de prévention, de formation, de contrôle et de sanction.	DDR p. 170
---	------------

- ☒ **Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption.**

La maîtrise des risques est adaptée selon les risques spécifiques des pays.	DDR p. 55
---	-----------

- ☒ **Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti- corruption, incluant communication et formation pour tous les employés.**

Le déploiement du Code d'Éthique a été effectué par Zone Géographique, par pays puis par site, avec l'implication des managers à tous les niveaux. Des sessions régulières d'information et de formation (sur site et/ou en ligne, selon les besoins des pays) sont organisées afin que l'ensemble des employés du Groupe soient en mesure de comprendre et de respecter les dispositions du code.	DDR p. 171
--	------------

- ☒ **Séparation des pouvoirs en interne pour assurer la cohérence avec l'engagement anti- corruption.**

Une gouvernance a été mise en place qui inclut : un Comité d'Éthique Groupe qui se réunit trois à quatre fois par an sous la responsabilité du Directeur des Zones Géographiques et qui intègre les Responsables des Directions Juridique, Finance, Personnel, Sûreté, Qualité, Audit et Maîtrise des Risques ; de même, un Comité Éthique dans chaque Zone Géographique ; et un reporting qui permet de remonter les cas de manquement à l'Éthique au niveau des zones et du Groupe.	DDR p. 55
---	-----------

- ☒ **Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corrupcion.**

Un processus d'évaluation des performances des fournisseurs, fondé sur les principes de la responsabilité sociale des entreprises, est réalisé par une agence indépendante (EcoVadis). À l'issue de l'évaluation, il peut être demandé à certains fournisseurs de mettre en place un plan d'amélioration en accord avec Michelin.	DDR p. 170
---	------------

- ☒ **Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anti- corruption.**

Une gouvernance se composant des Comités d'Éthique et de Conformité aux niveaux Groupe et Zone, voire pays, pilote et contrôle le déploiement et le respect des règles éthiques au sein du Groupe. Ces comités sont composés de représentants de Directions en charge de l'Audit, de la Finance, du Juridique, du Personnel, de la Sûreté, du Développement Durable ainsi que des responsables des Zones Géographiques.	DDR p. 169
---	------------

- ☒ **Canaux de communication (signaux d'alerte) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil.**

Des procédures d'alerte permettent aux employés de signaler, de manière anonyme et protégée, d'éventuelles violations du Code d'Éthique , ainsi que d'éventuels manquements dans l'application de la Charte Performance et Responsabilité Michelin . Dans toutes les Zones Géographiques, les manquements éthiques peuvent ainsi être communiqués par l'intermédiaire de la ligne téléphonique éthique, des médecins du travail, des représentants du personnel, des services juridiques locaux, des gestionnaires de carrière ou encore des responsables hiérarchiques.	DDR p. 169
--	------------

- ☒ **Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corrupcion.**

Michelin s'assure du respect des règles de conduite contenues dans son Code d'Éthique en les soumettant à des contrôles réguliers (cartographie des risques	DDR p. 169
---	------------

éthiques, reportings globalisés, manuel de contrôle interne, audits internes).	
--	--

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anti-corruption

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Code de conduite anti-corruption	DDR p. 170
Michelin s'assure du respect des règles de conduite contenues dans son Code d'Éthique en les soumettant à des contrôles réguliers (cartographie des risques éthiques, reportings globalisés, manuel de contrôle interne, audits internes).	DDR p. 169

- Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.**

En 2015, le Groupe a constaté des manquements, qui concernent pour approximativement 26 % des cas, la protection des actifs du Groupe ; pour 22 % des cas, la fraude ; pour 2 % des cas, la confidentialité et pour 8 % des cas, la conformité aux lois et réglementations, tandis que les 42 % restant relèvent de problématiques liées aux personnes ou des autres catégories du Code Éthique. À la suite des investigations réalisées en 2015, ainsi que pour les années précédentes, le Groupe a procédé à des sanctions disciplinaires (avertissement, mise à pied pour des périodes déterminées sans versement de salaire, licenciement) ; et a également mené des actions de nature externe pour certains manquements (application de loi, mise en œuvre de poursuites pénales pour fraude, et dans certains cas, actions civiles pour tenter de récupérer les actifs de Michelin).	DDR p.169
--	-----------

- Processus pour gérer les incidents.**

Lorsque des manquements aux règles d'éthique sont constatés, ils sont analysés conformément à un processus applicable à l'ensemble du Groupe et défini par la Direction de la Sûreté. Cette dernière décide, sur la base des éléments contenus dans les rapports, de la meilleure manière de conduire des investigations internes, qui peuvent ensuite donner lieu à des plans d'action, des mesures correctives et/ou des sanctions disciplinaires selon la gravité et les circonstances.	DDR p. 169
--	------------

- Cas judiciaires publics concernant la corruption.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- Utilisation d'assurance externe indépendante pour les programmes anti-corruption.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption.**

En 2015, le Groupe a constaté des manquements, qui concernent pour approximativement 26 % des cas, la protection des actifs du Groupe ; pour 22 % des cas, la fraude ; pour 2 % des cas, la confidentialité et pour 8 % des cas, la conformité aux lois et réglementations, tandis que les 42 % restant relèvent de problématiques liées aux personnes ou des autres catégories du Code Éthique.	DDR p. 169
Un système de notification et de centralisation des manquements en matière de corruption a été mis en place pour identifier les fournisseurs avec lesquels Michelin devrait cesser toute collaboration.	DDR p. 170

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Les objectifs plus larges des Nations Unies se réfèrent à une gamme de problèmes globaux – basés sur les défis internationaux les plus capitaux et chroniques, incluant :

- Paix et Sécurité
- Objectifs du Millénaire pour le Développement
- Droits de l'Homme
- Droits de l'enfant
- Égalité des sexes
- Santé
- Éducation
- Aide Humanitaire
- Migration
- Sécurité alimentaire
- Écosystèmes Durables et Biodiversité
- Maîtrise du et Adaptation au Changement Climatique
- Sécurité de l'eau et Assainissement
- Emploi et Conditions de travail décentes
- Anti-corruption

Pour une liste plus poussée des problèmes globaux, consultez www.business.un.org

Critère 15 : La COP décrit les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Écosystèmes Durables et Biodiversité - Optimisation de l'efficacité énergétique - Développement des énergies renouvelables - Remplacement du fioul lourd par le gaz - Vers une logistique durable - Acteur dans la performance énergétique des flottes professionnelles - Implication dans la 21 ^e Conférence des Parties (COP21) - Investir dans des crédits carbone socialement responsables	DDR p. 183 - 185
---	------------------

- Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents.**

6.3.4 Des actions contre le changement climatique « Le Groupe agit en faveur de la lutte contre les changements climatiques à travers une politique de limitation de ses émissions de CO ₂ , fondée sur l'amélioration de son efficacité énergétique et la baisse de l'intensité carbone du mix énergétique. Les efforts vont au-delà des sites industriels pour inclure les activités de logistique et de service aux flottes professionnelles. Cette politique est complétée par le processus de Management des Risques, qui prend en compte les éventuelles conséquences du changement climatique, tant au niveau du Groupe que pour chacun des sites, et par l'investissement dans des crédits de carbone. »	DDR p. 183
--	------------

- Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies.**

Au niveau des produits « [...] L'objectif prioritaire du Groupe est d'augmenter l'efficacité énergétique des pneus tout en continuant d'améliorer simultanément les autres performances du produit, en particulier la sécurité, le bruit et la durée de vie. [...] »	DDR p. 173
N°1 mondial des pneus économes en énergie	RADD p. 19

- Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies.**

<p>En avril 2015, Michelin a engagé un accord de coopération mondial avec l'ONG World Wildlife Fund (WWF) en vue de promouvoir la démarche de caoutchouc naturel durable dans le monde. Des partenariats locaux ont été signés, notamment en Indonésie pour un programme de reforestation sur l'île de Sumatra. Michelin a également travaillé en 2015 sur des projets agro-forestiers avec l'ONG The Forest Trust et sur l'analyse de l'impact environnemental et social de sa chaîne d'approvisionnement en caoutchouc naturel avec l'ONG BSR.</p>	<p>DDR p. 169</p>
--	-------------------

Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

<p>Michelin est particulièrement impliqué dans la limitation des impacts de son activité sur la biodiversité, à travers des actions de préservation des milieux fragiles, comme à Almería (Espagne), Bahia (Brésil), Ladoux (France) et Louisville (États-Unis) ou par des actions simplement favorables à la biodiversité ordinaire présente sur les sites, comme à Karlsruhe (Allemagne). En parallèle, le Groupe a testé dans un premier temps deux outils d'identification d'impacts et de dépendances vis-à-vis des écosystèmes, puis a réalisé un inventaire des zones protégées à proximité des sites et plus récemment a élaboré une méthode d'inventaire de la biodiversité présente sur ces sites industriels.</p>	<p>DDR p. 186</p>
--	-------------------

Critère 16 : La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

6.2.2 Développer des relations avec les parties prenantes et les populations riveraines 6.2.1 Développer l'emploi et l'activité régionale - Une expertise et un soutien financier à des entreprises locales - Une action soutenue dans les bassins d'emploi français - Promouvoir la démarche dans de nombreux pays 6.2.2 b) Participer harmonieusement à la vie des communautés locales 6.2.2 c) Une nouvelle étape pour le mécénat d'Entreprise	DDR p. 167 - 169
---	------------------

- Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.

Voir ci-dessus.	
-----------------	--

- Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs.

Michelin Développement "Les prêts ont pour objectif de créer un effet levier auprès d'investisseurs institutionnels ou de particuliers, stimulant ainsi une dynamique favorable à la création d'emplois locaux."	DDR. p. 167
---	-------------

- Assumer la responsabilité pour les effets intentionnels ou non des investissements, respecter les coutumes locales, traditions, religions et priorités des individus et des groupes des parties prenantes.

6.2.2 Développer des relations avec les parties prenantes et les populations riveraines Le dialogue avec les parties prenantes de Michelin engagé en 2014 s'est développé en 2015. Les lignes-guides, qui encadrent les modalités de ce dialogue, ont été actualisées et mises en ligne sur les sites intranet et internet et diffusées dans les Zones Géographiques auprès des Directeurs de zones et des réseaux concernés. Le réseau des correspondants développement durable a été formé afin de mettre en œuvre cette pratique dans le Groupe.	DDR p. 168
--	------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 17 : La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

Engagé à réduire significativement ses émissions de CO2 dans des conditions économiquement réalistes, Michelin soutient l'instauration d'une tarification du carbone à l'échelle internationale et à cette fin, a rejoint en 2015, le Carbon Pricing Leadership Coalition de la Banque Mondiale. En parallèle, le Groupe a décidé l'instauration d'un prix interne du CO2 comme élément de décision pour des projets d'investissements à partir de 2016.	DDR p. 179
--	------------

- Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

Implication dans la 21 ^e Conférences des parties (COP21) Afin de soutenir la COP21 pour un accord mondial sur le changement climatique, Michelin a été partenaire officiel et coresponsable de l'organisation des événements sur la mobilité durable – Focus on Transport et Transport Day – avec le Partnership on Sustainable Low Carbon Transport.	DDR p. 185
---	------------

- Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences et autres importantes interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.

Voir ci-dessus.	
-----------------	--

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 18 : La COP décrit des partenariats et une action collective

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

Au cours de l'année 2015, Michelin s'est impliqué dans de nombreuses actions avec des partenaires privés ou publics (COP21, Challenge Bibendum, WBCSD etc).	Pour plus de détails, voir ci-dessous.
---	--

- ☒ **Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ ou «advocacy».**

Implication dans la 21 ^e Conférence des parties (COP21)	DDR p. 185
Le Michelin Challenge Bibendum réunit depuis vingt ans à son initiative experts, pouvoirs publics, industriels et universitaires pour apporter des solutions concrètes aux enjeux de la mobilité urbaine durable.	RADD p. 74-75
Michelin était partenaire officiel de la COP21 et présent bien sûr à l'exposition Solutions COP21 au Grand Palais. L'ONU a aussi confié à Michelin et SLoCaT l'organisation du Transport Focus de la COP21 au Bourget. Nous avons poursuivi cette réflexion par le Transport Day, organisé le 6 décembre à Paris par le Paris Process on Mobility and Climate. Cette journée a rassemblé plus de 300 décideurs et leaders d'opinion du secteur des transports.	RADD p. 74-75

- ☒ **Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global, avec un accent sur les initiatives prolongeant l'impact positif de l'entreprise sur sa chaîne de valeur (cf. critère 2).**

Implication dans la 21 ^e Conférence des parties (COP21)	DDR p. 185
Le Fonds Livelihoods Michelin est, depuis 2014, l'un des dix investisseurs du Fonds Carbone Livelihoods qui soutient des projets de reforestation, d'agroforesterie et de fours à bas carbone sur trois continents. Les activités du fonds, menées en collaboration avec des ONG locales, contribuent à réduire les gaz à effet de serre et génèrent ainsi, pour les investisseurs, des crédits carbone à haute valeur sociale et environnementale.	DDR p. 185
Le Michelin Challenge Bibendum promeut et fait partager les progrès de la mobilité. Sommet mondial de la mobilité durable, c'est le seul événement à réunir sur ce thème constructeurs, équipementiers, énergéticiens, acteurs de la mobilité connectée, chercheurs et pouvoirs publics.	RADD p. 10-11

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

En avril 2015, Michelin a engagé un accord de coopération mondiale avec l'ONG World Wildlife Fund (WWF) en vue de promouvoir la démarche de caoutchouc naturel durable dans le monde. Des partenariats locaux ont été signés, notamment en Indonésie pour un programme de reforestation sur l'île de Sumatra. Michelin a également travaillé en 2015 sur des projets agro-forestiers avec l'ONG The Forest Trust et sur l'analyse de l'impact environnemental et social de sa chaîne d'approvisionnement en caoutchouc naturel avec l'ONG BSR.	DDR p. 169
--	------------

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Critère 19 : La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

2.1.7 c) Une culture d'entreprise motivante Au niveau du Groupe, un Conseil Performance et Responsabilité Michelin de 11 membres, présidé par Jean-Dominique Senard, définit les objectifs. Au niveau transverse, le Comité opérationnel PRM pilote la réalisation des objectifs. Dans chaque pays, un correspondant PRM garantit la promotion du développement durable au quotidien, rend compte de la mise en œuvre des objectifs définis par le Conseil PRM et des initiatives locales. L'avancement des programmes d'actions et leurs résultats sont régulièrement évalués.	DDR p. 19
--	-----------

- Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Pacte Mondial.

Entretiens : Jean-Dominique Senard, C. Dorland-Clauzel, L. Noual,	RADD p. 18, 19, 74-75
Le président du groupe Michelin, Jean-Dominique Senard, renouvelle chaque année son engagement auprès du Global Compact à l'occasion de la COP.	Lettre du Président

- Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie.

Depuis 2015, Jean-Dominique Senard a pris la présidence du réseau d'Entreprises pour l'Environnement. Association qui promeut les bonnes pratiques environnementales au sein des entreprises françaises.	Site de l'EPE
--	-------------------------------

- Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre.

Voir plus haut.	DDR
-----------------	-----

- Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

- Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.

4.1.2 Organes de surveillance et de contrôle Un membre du Conseil de Surveillance supervise la politique Développement Durable du groupe Michelin. Un membre du personnel siège également au Conseil de Surveillance.	DDR p. 88
--	-----------

- Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE.

Voir ci-dessus.	DDR p. 88
-----------------	-----------

- Le Conseil d'administration établit, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil.

Voir ci-dessus. Un membre du Conseil de Surveillance, Pat Cox, supervise la politique de développement durable de Michelin	DDR p. 88
--	-----------

- Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès).

	Référence dans la COP
--	-----------------------

- Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.

Cliquez ici pour entrer du texte.	Référence dans la COP
-----------------------------------	-----------------------

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

- ☒ **Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.**

6.2.2 a) Un dialogue structuré avec les parties prenantes « Le dialogue avec les parties prenantes de Michelin engagé en 2014 s'est développé en 2015. Les lignes-guides, qui encadrent les modalités de ce dialogue, ont été actualisées et mises en ligne sur les sites intranet et internet et diffusées dans les zones Géographiques auprès des Directeurs de zones et des réseaux concernés. Le réseau des correspondants développement durable a été formé afin de mettre en œuvre cette pratique dans le Groupe. »	DDR p. 168 Lignes guides parties prenantes
--	---

- ☒ **Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.**

Voir ci-dessus.	DDR. p. 168
„Le Groupe reconnaît la légitimité et l'importance du dialogue avec toutes ses parties prenantes, partout où il est présent, dans tous les domaines d'activité qui le concerne“.	Lignes guides parties prenantes

- ☒ **Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés.**

6.2.2 a) Un dialogue structuré avec les parties prenantes	DDR. p. 168
En 2014, la consultation des ONG sur notre politique d'achats de caoutchouc naturel a débouché sur un projet d'hévéaculture durable en partenariat avec le WWF.	RADD p. 50-51

- ☒ **Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance.**

Il a été décidé en 2014 de créer un comité corporate de parties prenantes externes qui sera consulté sur notre politique de développement durable.	Référence dans la COP
--	-----------------------

- ☒ **Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger «les plaignants».**

6.1.5 b) Informer et dialoguer largement « En 2015, Michelin a adapté sa communication pour répondre à deux attentes majeures de ses employés : davantage d'information de proximité et des opportunités d'échange plus nombreuses. »	DDR p. 161
6.2.2 a) Un dialogue structuré avec les parties prenantes Voir ci-dessus.	DDR p. 168

- ☒ **Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère.**

Tenue d'une réunion de parties prenantes au Canada en 2015	DDR p. 168
--	------------