



MICHELIN
MENSCHENRECHTSPOLITIK



ÜBERSICHT

I. ALLGEMEINE HINWEISE

EINFÜHRUNG	03
ANWENDUNGSBEREICH	04
MENSCHENRECHTSPOLITIK UND LOKALES RECHT	04
STEUERUNG	04
UMSETZUNG DER WACHSAMKEITSPFLICHT	05
AKQUISITIONEN UND GRÜNDUNG VON JOINT VENTURES	05
LIEFERANTEN	06
MECHANISMUS FÜR BERICHTERSTATTUNG, ABHILFE UND SANKTIONEN	07



II. GRUNDSÄTZE NACH THEMEN

DISKRIMINIERUNG	08
BELÄSTIGUNG	09
GESUNDHEIT UND SICHERHEIT	09
ANGEMESSENE ENTLOHNUNG UND SOZIALER SCHUTZ	10
VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN	10
PRIVATSPHÄRE UND PERSÖNLICHE DATEN	11
KINDERARBEIT	11
ZWANGSARBEIT	12
AUSWIRKUNGEN AUF LOKALE GEMEINSCHAFTEN	13





I. ALLGEMEINE HINWEISE

EINFÜHRUNG

Seit ihren Anfängen im 19. Jahrhundert legt die Michelin Gruppe besonderen Wert auf das Wohlergehen ihrer Mitarbeitenden, und der Respekt vor dem Menschen ist einer ihrer Grundwerte. Heute ist sich das Unternehmen mehr denn je seiner Verantwortung gegenüber seinen verschiedenen Interessenvertretern bewusst. Die Strategie „All Sustainable“, die alle Aktivitäten des Unternehmens bestimmt, fördert das Gleichgewicht zwischen People, Planet und Profit sowie den Respekt gegenüber allen Interessenvertretern, mit denen das Unternehmen in Kontakt steht: Mitarbeitende, Geschäftspartner*innen, Lieferanten, lokale Gemeinschaften usw.

Diese Politik ist auch Teil der Sorgfaltspflicht, die Michelin gegenüber allen seinen Interessenvertretern hat. Sie legt die Erwartungen der Gruppe bezüglich dieser Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte fest.

Die Grundsätze, die in dieser Politik für jedes Thema vermittelt werden, orientieren sich unmittelbar an unseren ethischen Werten und am internationalen Recht, insbesondere an den grundlegenden IAO-Übereinkommen und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Sie sind auch das Ergebnis zahlreicher Arbeitssitzungen mit dem UN Global Compact und anderen auf diese Themen¹ spezialisierten Gremien.

Während in mehreren Gründungsdokumenten von Michelin bereits die Verpflichtungen des Unternehmens zu einigen Themen, die unter die Menschenrechte fallen, dargelegt sind, wollte die Gruppe eine klare und verständliche Zusammenfassung der wichtigsten Maßnahmen in diesem Bereich in einem einzigen Dokument vorlegen. Diese Politik wird in den verschiedenen, detaillierteren Dokumenten, auf die in einigen Kapiteln verwiesen wird, präzisiert und ergänzt.

¹ Dazu gehören: Diversity and Inclusion Policy, Gesundheits-, and Sicherheitspolitik, Anti-Belästigungs-Politik, Grundsätze im Einkauf, Ethik-Kodex, Employee Relations Policy.

ANWENDUNGSBEREICH

Diese Politik gilt für alle Aktivitäten von Michelin, seinen Tochtergesellschaften und Joint Ventures, an denen die Gruppe die Mehrheit hält.

Sie wird auch in den Unternehmen gefördert, an denen Michelin eine Minderheitsbeteiligung oder eine 50/50-Beteiligung hält.

Die Lieferanten der Gruppe werden aufgefordert, die Michelin Grundsätze im Einkauf einzuhalten, die mit dieser Politik im Einklang stehen.

Alle unsere Interessenvertreter und insbesondere unsere Geschäftspartner*innen werden über diese Menschenrechtspolitik und die wichtigsten Dokumente, die sie ergänzen (insbesondere die Grundsätze im Einkauf), informiert. Michelin nutzt seine Einflussmöglichkeiten, um sicherzustellen, dass die Politik von seinen Partnern und insbesondere von seinen Lieferanten eingehalten wird.

MENSCHENRECHTSPOLITIK UND LOKALES RECHT

Die Unternehmen der Gruppe setzen diese Politik um, auch in Ländern, in denen die lokalen Vorschriften zu diesen Themen nicht verbindlich sind.

Im Falle einer Abweichung zwischen den nationalen Rechtsvorschriften und dieser Politik gilt die Norm, die die Menschenrechte am besten schützt.

Erweist sich diese Politik in einem bestimmten Bereich als unvereinbar mit dem lokalen Recht, so ist letzteres anzuwenden, und es sind Lösungen zu suchen, die es ermöglichen, den Geist der Grundsätze dieser Politik zu wahren.

Wenn diese Politik den örtlichen Gepflogenheiten zuwiderläuft, ohne gegen das lokale Recht zu verstoßen, muss sie dennoch von der Unternehmensleitung nach Treu und Glauben angewandt werden.

STEUERUNG

Für die Festlegung, Anwendung und Aktualisierung dieser Politik sind die Menschenrechtsbeauftragten der Gruppe² sowie die Beauftragten für die Gesundheit und Sicherheit der Menschen in den sie betreffenden Bereichen zuständig. Sie entscheiden über die Fortschritts- und Verbesserungsmaßnahmen in Abhängigkeit von den festgestellten Ergebnissen und neuen Erkenntnissen in diesem Bereich.

In den verschiedenen geografischen Regionen der Gruppe sind Regionaldirektor*innen der Garant für die Umsetzung in allen Unternehmen und Einheiten in seinem Zuständigkeitsbereich. Zu diesem Zweck kann er oder sie einen oder mehrere operative Manager*innen (Personal, Einkauf, Industrie usw.) ernennen und sich auf das regionale Ethik-Komitee stützen, um Beschwerden über ethische Fragen zu bearbeiten³. Diese Manager*innen sind in Menschenrechtsfragen geschult.

² Die Menschenrechtskommission der Gruppe wird von Personaldirektor*innen geleitet und umfasst drei Mitglieder des Exekutivausschusses.
³ Insbesondere für Beschwerden über Belästigung.

UMSETZUNG DER WACHSAMKEITSPFLICHT

In Anbetracht des äußerst umfangreichen Bereichs, auf den sich die Erwartungen an die Menschenrechtspolitik beziehen, wird auf Ebene der Gruppe und der Regionen für alle Bereiche dieser Politik Folgendes gefordert, wobei zwischen den Aktivitäten der Michelin Gruppe und denen der Lieferanten unterschieden wird:

- ① Durchführung von Risikobewertungen, um die Hauptrisiken für die Menschenrechte zu ermitteln⁵. Diese Karten werden regelmäßig aktualisiert.
- ② Für die als vorrangig eingestuften Themen wird die Abweichung zwischen der tatsächlichen Situation und den Erwartungen an die Politik analysiert.
- ③ Wenn Unterschiede zwischen der örtlichen Situation und den Anforderungen dieser Politik festgestellt werden, sind Aktionspläne auszuarbeiten und umzusetzen.
- ④ Festlegung von Überwachungs- und Fortschrittsindikatoren, deren Ergebnisse regelmäßig der Menschenrechtskommission vorgelegt werden⁶.
- ⑤ Wenn für ein bestimmtes Land die Auffassung vertreten wird, dass die Abweichungen aufgrund eines spezifischen Kontexts nicht zufriedenstellend überwunden werden können, muss die Menschenrechts-Governance⁷ informiert werden, um die entsprechenden Entscheidungen zu treffen.

AKQUISITIONEN UND GRÜNDUNG VON JOINT VENTURES

Beim Erwerb eines neuen Unternehmens oder bei der Gründung eines Joint Ventures wird eine Menschenrechtsprüfung (Due Diligence) durchgeführt. Die Informationen aus dieser Analyse werden in den Entscheidungsphasen des Übernahme- oder Joint-Venture-Projekts berücksichtigt.

Menschenrechtsklauseln müssen in alle unsere Übernahme- und Joint-Venture-Verträge aufgenommen werden und Michelin muss für deren ordnungsgemäße Anwendung sorgen.

Wenn es sich als notwendig erweist, wird außerdem ein Aktionsplan für Menschenrechte festgelegt und umgesetzt, um die Standards der Gruppe innerhalb von höchstens fünf Jahren zu erreichen.

In den Unternehmen, an denen Michelin eine Minderheitsbeteiligung hält, werden die Unternehmensvertreter*innen von Michelin in Sachen Menschenrechte geschult und bringen die Grundsätze dieser Politik in die Aufsichtsrats-/Vorstandssitzungen ein.

⁵ Die wichtigsten Kriterien für die Risikoanalyse sind: die Schwere der Auswirkungen auf den Menschen und die Wahrscheinlichkeit des Auftretens. Externe Organisationen wie VeriskMaplecroft können bei der Bestimmung des Risikoniveaus helfen.

⁶ Und dem Ethik-Komitee, wenn es sich um Belästigung handelt.

⁷ Und das Ethik-Komitee, wenn es um Belästigung geht.

LIEFERANTEN

Die Lieferanten von Michelin müssen die „Michelin Grundsätze im Einkauf“ einhalten, die auch einen Abschnitt über die Menschenrechte enthalten. Michelin unterstützt seine Lieferanten bei der Umsetzung dieser Grundsätze.

Darüber hinaus wird/werden im Einklang mit der „Politik für einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Einkauf“:

- eine Übersicht über die Beschaffungskategorien und Länder erstellt, die am stärksten von Menschenrechtsrisiken betroffen sind, insbesondere die Lieferkette für Naturkautschuk.
- die Lieferanten nach ihrer CSR-Leistung (Corporate Social [and environmental] Responsibility) bewertet, wobei den Menschenrechten besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.
- CSR-Kriterien bei Ausschreibungen berücksichtigt.

Die Anweisungen, die sich genauer auf die Versorgung mit Naturkautschuk beziehen, sind in der „Nachhaltigen Naturkautschukpolitik“ dargelegt, die für die Gruppe, ihre Joint Ventures und ihre Lieferanten gilt.

Referenzen:

■ **Michelin Grundätze im Einkauf:**

■ **Nachhaltige Beschaffungspolitik von Michelin:**

■ **Nachhaltige Naturkautschukpolitik:**

MELDE-, ABHILFE-, UND SANKTIONSMECHANISMEN

Jeder Mitarbeitende der Gruppe und alle externen Interessenvertreter können und müssen jeden Verstoß gegen die in dieser Politik dargelegten Grundsätze über die Ethik-Hotline melden. Die Mitarbeitenden der Gruppe können eine Meldung auch über Vorgesetzte, einen Mitarbeitenden der Personalabteilung, die Abteilung DCSE (Sicherheit und Prävention), die Rechtsabteilung oder Ethik-Korrespondent*innen machen.

Personen, die einen möglichen Verstoß gegen diese Politik melden, können in keinem Fall Repressalien ausgesetzt werden.

Jeder Bericht wird sicher und vertraulich von Personen entgegengenommen und analysiert, die von der Gruppe dazu ermächtigt wurden.

Das Ethik-Komitee der Gruppe und die regionalen Ethik-Komitees stellen sicher, dass dieser Mechanismus korrekt umgesetzt wird.

Sanierung und Wiedergutmachung

Wenn die Überprüfungen und Untersuchungen im Anschluss an eine Meldung eine Verletzung von Menschenrechten ergeben, muss ein Dialog mit den Opfern geführt werden, Wiedergutmachungsmaßnahmen festgelegt und die Präventionsmechanismen verstärkt werden. Je nach Situation wird eine Entschädigung in Betracht gezogen.

Die Nichteinhaltung der Menschenrechte durch einen Mitarbeitenden der Gruppe wird unabhängig von seiner Position gemäß den geltenden Verfahren und Gesetzen geahndet.

Sanierungsmaßnahmen für Handelspartner

Wird bei einem Geschäftspartner (Interessenvertreter, Kunde, Lieferant, Berater usw.) ein Verstoß gegen die Menschenrechte oder ein Versäumnis bei der Risikoprävention festgestellt, wird ein Gespräch mit der betreffenden Person oder im Falle eines Unternehmens mit dem/der Unternehmensleiter*in geführt, um Abhilfe zu schaffen bzw. die Situation zu verbessern. Werden keine Abhilfe- oder Korrekturmaßnahmen ergriffen, muss die Gruppe den/die Geschäftspartner*in diesbezüglich zur Rede stellen, was zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen kann.





II. GRUNDSÄTZE NACH THEMEN

DISKRIMINIERUNG

Michelin möchte, dass sich alle Mitarbeitenden und Interessenvertreter, die mit dem Unternehmen zu tun haben, in der Authentizität und Einzigartigkeit respektiert fühlen, und duldet keine Form der Diskriminierung. Alle Mitarbeitende, Bewerber*innen, Kund*innen, Lieferanten, örtliche Gemeinschaften oder andere Interessenvertreter müssen mit dem gleichen Maß an Würde und Respekt behandelt werden, ohne Rücksicht auf Identität, Geschlecht, Alter, Religion, Kultur, soziale Herkunft, Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, sexuelle Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Familienstand, politische Ansichten oder körperliche Erscheinung usw.

Es wird darauf geachtet, dass die Chancengleichheit für alle gewahrt bleibt, insbesondere bei der Einstellung, bei Gehaltsentscheidungen, bei der Laufbahnentwicklung, beim Zugang zur Ausbildung und bei den Arbeitsbedingungen.

Referenz:

■ Ethik-Kodex:

BELÄSTIGUNG

Die Michelin Gruppe möchte den Mitarbeitenden ein einladendes und sicheres Arbeitsumfeld bieten, in dem sich alle ohne Hindernisse oder Ängste weiterentwickeln können. Sie duldet keine Form der Belästigung, weder psychischer noch sexueller Art, gegenüber allen Personen, mit denen man Zeit im Arbeitsumfeld verbringt, auch wenn es sich um externe Interessenvertreter handelt (Bewerber*innen, Lieferanten, Kund*innen, Partner, Einzelhändler und Besucher*innen).

Sie fördert ein Umfeld, in dem Menschen ihre Schwierigkeiten vertrauensvoll äußern können, und verpflichtet sich, dass jede Person, die einen Fall in gutem Glauben meldet, vor Repressalien geschützt wird. Sie stellt auch sicher, dass keine Person, die Mobbing begeht, aufgrund ihrer Position im Unternehmen geschützt wird.

Michelin achtet auch darauf, dass die Umgestaltungsprojekte des Unternehmens nicht zu einer Form von systematischer Belästigung führen, und bezieht die Mitarbeitenden in die Gestaltung der Präventionsmaßnahmen im Zusammenhang mit den strukturellen Veränderungen ein.

Personen, die Opfer von Mobbing geworden sind, werden bei ihrer persönlichen Genesung und ihrer beruflichen Situation unterstützt.

Referenz:

■ **Ethik-Kodex:**

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Michelin ist bestrebt, für alle seine Mitarbeitenden ein sicheres Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ihre körperliche und geistige Gesundheit schützen, ihre Work-Life-Balance und ihr Wohlbefinden zu fördern und ihre Fähigkeiten nachhaltig zu erhalten. Dabei werden die folgenden Grundsätze angewandt:

- Die Gesundheit und Sicherheit der Menschen sind von entscheidender Bedeutung bei allen Entscheidungen und Maßnahmen.
- Das Unternehmen setzt die Mittel und Bedingungen ein, um die Gesundheit und die Fähigkeiten der Menschen am Arbeitsplatz nachhaltig zu schützen und arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu verringern.
- Jeder hat die Pflicht, jede riskante Situation zu beenden. Sie haben das Recht, Tätigkeiten nicht auszuführen, für die sie nicht geschult und validiert wurden, um sicher zu handeln.
- Mitarbeitende, die an einem Standort außerhalb der Gruppe tätig sind – z. B. bei einem Kunden – haben das Recht und die Pflicht, jeden Einsatz zu verweigern, wenn er/sie ehrlich davon überzeugt ist, dass die Einsatzbedingungen unsicher sind.
- Die Meinungen der Mitarbeitenden und ihrer Vertreter*innen werden bei der Ausarbeitung von Aktionsplänen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt.

Michelin ist bestrebt, nicht nur die Sicherheit seiner Mitarbeitenden zu gewährleisten, sondern auch die der Mitarbeitenden von externen Dienstleistern und der Besucher*innen.

Referenz:

■ **Ethik-Kodex:**

ANGEMESSENE ENTLOHNUNG UND SOZIALER SCHUTZ

Michelin sorgt dafür, dass seine Mitarbeitenden einen angemessenen Lohn erhalten, der es ihnen ermöglicht, über ein ausreichendes Einkommen zu verfügen, um ihre Grundbedürfnisse und die ihrer Haushalte zu befriedigen (Lebensmittel, Wohnung, Transport, Ausbildung der Kinder und Gesundheitsfürsorge), aber auch um eine Rücklage für schlechte Zeiten zu bilden. Michelin fordert auch seine Lieferanten auf, dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeitenden ein solches angemessenes Entgelt erhalten.

Darüber hinaus möchte Michelin sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden der Gruppe und ihre Familien während ihrer gesamten Laufbahn im Unternehmen über eine Reihe grundlegender sozialer Garantien verfügen, die im Bedarfsfall die nationalen öffentlichen Systeme ergänzen:

- Urlaub zur Begleitung der Geburt oder Adoption eines Kindes
- Lebensversicherung, die an die Familie ausgezahlt wird
- Zugang zu einem Gesundheitsprogramm (Kosten für Krankenhausaufenthalte, Notfallbehandlungen, Kosten im Zusammenhang mit Mutterschaft, Beratungen und Behandlungen).

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Überall dort, wo Michelin präsent ist, fördert und organisiert das Unternehmen einen offenen und konstruktiven sozialen Dialog zwischen der Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertreter*innen unter Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen.

Dieser soziale Dialog stützt sich auf eine von der Unternehmensleitung unabhängige Arbeitnehmervertretung.

Wenn die Gesetze oder der Kontext dies nicht zulassen, sucht das lokale Management nach Möglichkeiten, die Mitarbeitenden an der Erarbeitung gemeinsamer Lösungen zu beteiligen.

Ziel des sozialen Dialogs ist es, einen Ko-Konstruktionsansatz zu verfolgen und ausgewogene Lösungen zwischen den Interessen des Unternehmens und der Arbeitnehmer*innen zu erreichen.

Das Unternehmen stellt den Arbeitnehmer*innen oder ihren Vertreter*innen die Informationen zur Verfügung, die es ihnen ermöglichen, sich mit den Fragen zu befassen, die ihre Einheit und das Unternehmen betreffen.

Personalvertreter*innen werden nicht diskriminiert.

PRIVATSPHÄRE UND PERSÖNLICHE DATEN

Die Michelin Gruppe ist der Ansicht, dass der Schutz personenbezogener Daten einen Vertrauensfaktor darstellt, insbesondere in den Beziehungen zu ihren Mitarbeitenden, Kund*innen, Lieferanten und Partnern. Die Gruppe verpflichtet sich daher, die folgenden Grundsätze einzuhalten⁸:

Bei der Erhebung von Daten wird die betroffene Person über die Verwendung der Daten informiert;

- Die Daten werden für einen bestimmten, festgelegten und ausdrücklichen Zweck verarbeitet und werden nicht in einer Weise weiterverarbeitet, die mit dem ursprünglichen Zweck unvereinbar ist;
- Die erhobenen Daten sind, auf die für die Verarbeitung unbedingt erforderlichen Daten beschränkt;
- Die Daten sind korrekt und werden, falls erforderlich, regelmäßig aktualisiert;
- Die Daten werden nicht länger aufbewahrt, als es für den Zweck der Verarbeitung erforderlich ist;
- Die Daten sind gegen jeden unbefugten Zugriff und gegen Verlust oder Zerstörung geschützt.

Referenz:

■ **Ethik-Kodex:**

KINDERARBEIT

Wir bei Michelin lehnen jede Form der Kinderarbeit ab, die der Gesundheit, der Schulbildung oder der Unversehrtheit der Kinder schaden könnte und nicht im Einklang mit den ILO-Konventionen steht.

Wir wollen Kinder schützen, ihre physische und psychische Entwicklung fördern und jede Arbeit, die diesen Grundsätzen zuwiderläuft, von unseren Aktivitäten und denen unserer Lieferanten ausschließen.

Die Michelin Gruppe beschäftigt keine Personen unter 18 Jahren.

Ausnahmen sind möglich für Personen zwischen 15 und 18 Jahren im Rahmen einer Ausbildung oder in bestimmten Sektoren (Landwirtschaft, insbesondere in weniger entwickelten Ländern) usw., wenn dies ihre schulische Ausbildung, ihre Entwicklung oder ihre Gesundheit nicht beeinträchtigt und sie keiner gefährlichen Arbeit aussetzt und im Einklang mit den IAO-Übereinkommen 138 und 182 sowie mit dem nationalen Recht steht (ad-hoc-Arbeit, leichte Arbeit, die die schulische Ausbildung oder die Gesundheit nicht beeinträchtigt).

Referenz:

■ **Ethik-Kodex:**

⁸ In Übereinstimmung mit den lokalen Vorschriften, die für personenbezogene Daten gelten, einschließlich der DSGVO (Datenschutzgrundverordnung) und des Übereinkommens 108 des Europarats zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten.

ZWANGSARBEIT

Michelin wendet sich gegen Zwangsarbeit, die dadurch gekennzeichnet ist, dass Arbeitnehmer*innen gegen ihren Willen, ohne Bezahlung und/oder unter rechtswidriger Androhung von Gewalt, Betrug, Nötigung, Verschuldung oder Vorenthaltung von Ausweispapieren gezwungen werden, eine Arbeit oder eine Dienstleistung zu erbringen. Dies bedeutet, dass:

- Die Arbeitsverträge für alle Mitarbeitenden lesbar und verständlich sind.
- Arbeitnehmer*innen nicht zur Arbeit gezwungen werden und ihre Autonomie respektiert wird.
- Alle Arbeitnehmer*innen im freien Besitz ihrer Ausweispapiere sind und den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften oder im Arbeitsvertrag vorgesehenen Kündigungsfrist von sich aus kündigen kann.
- Es Arbeitssuchenden untersagt ist, Provisionen oder Vermittlungsgebühren zu zahlen.
- Die Einhaltung der oben genannten Grundsätze durch die von der Gruppe beauftragten Personalvermittlungs- und Zeitarbeitsfirmen überprüft wird, insbesondere, dass diese den Arbeitnehmer*innen nicht verschulden, was eine Form der Knechtschaft gegenüber dem Arbeitgeber darstellen kann.

Michelin bekämpft auch die Zwangsarbeit in seiner Lieferkette und richtet sein besonderes Augenmerk auf Wanderarbeiter*innen, die in dieser Hinsicht zu den am meisten gefährdeten Bevölkerungsgruppen gehören.

Referenz:

■ **Ethik-Kodex:**



AUSWIRKUNGEN AUF LOKALE GEMEINSCHAFTEN

Die Michelin Gruppe möchte ihre Aktivitäten in Harmonie mit den lokalen Gemeinschaften und unter Wahrung ihrer Rechte durchführen, wo immer sie sich befinden, und sie möchte, dass ihre Anwesenheit von Nutzen ist. Zu diesem Zweck:

- **Die Interessen, Bedürfnisse und Rechte** der umliegenden Bevölkerung, einschließlich der am stärksten gefährdeten Gruppen, werden im Vorfeld eines Bau-, Erschließungs- oder Landerwerbsprojekts durch eine Menschenrechtsverträglichkeitsprüfung und Konsultationen mit den lokalen Gemeinschaften ermittelt. Die Projekte werden daraufhin so angepasst, dass sie den Gemeinschaften so weit wie möglich zugutekommen und ihre Gesundheit, Sicherheit, ihren Zugang zu natürlichen Ressourcen oder ihr kulturelles Erbe nicht beeinträchtigen.
- Es wird nach **Möglichkeiten und vorteilhaften Maßnahmen** für lokale Akteure gesucht (Beschäftigung, gemeinsame Projekte);
- **Direkte, regelmäßige, transparente und qualitativ hochwertige Kommunikation** mit den lokalen Gemeinschaften und allen Interessengruppen in der Nähe der aktiven Standorte
- **Ein Mechanismus zur Bearbeitung von Beschwerden** ist zugänglich und wird den lokalen Gemeinschaften deutlich gemacht. Jede Beschwerde wird behandelt, und wenn ihnen ein Schaden entstanden ist, führt dies zu einer angemessenen Wiedergutmachung und Entschädigung.

Referenz:

■ Ethik-Kodex:

MICHELIN – Sustainable Development & Mobility Department

23, place des Carmes-Déchaux — 63040 Clermont-Ferrand Cedex 9 — France

Autor: DCP/DMD – Veröffentlichungsdatum: Dezember 2022 – Kontakt: sophie.perrier@michelin.com

