



# Michelinin Eettiset säännöt

*Eettiset säännöt (Michelin Code of Ethics) koskevat kaikkia konsernin työntekijöitä poikkeuksetta, sekä henkilöitä, jotka työskentelevät toiminnoissamme tai konsernin yksikön puolesta ympäri maailmaa.*

*Michelin kannustaa sekä asiakkaitaan, toimittajiaan ja muita kumppaneitaan noudattamaan tätä koodia; monissa tapauksissa tämän koodin kunnioitus asetetaan ehdoksi liiketoiminnalle konsernin kanssa.*

*Etiikan näkökulmasta kansallisten ja kansainvälisten lakien kunnioittaminen on konsernin perusperiaate.*

*Tämä koodi toistaa konsernin perusarvoja ja kuvaa noudatettavat perussäännöt. Se määrittelee ohjeet, joiden tulisi ohjata työntekijöiden ja sidosryhmien päätöksiä. Se määrittelee käyttäytymismallit, jotka tulee omaksua tyypillisissä tilanteissa kullekin työympäristölle.*

*Jokaisen työntekijän, kumppanin tai toimittajan tulee käyttää harkintakykyä ja maalaisjärkeä sekä toimia vilpittömästi, kun kohtaa muita tilanteita, joita tässä koodissa ei erityisesti käsitellä.*

*Tämän asiakirjan odotetaan kehittyvän ajan myötä. Ristiriitojen sattuessa tämän koodin ranskankielinen versio [ethique.michelin.com](http://ethique.michelin.com) on voimassa.*



# SISÄLLYSLUETTELO

## **Sana Partnereilta**

## **Etiikka, hallinto ja organisaatio**

## **Roolit ja vastuut**

### **Roolini esihenkilönä**

*Tietoa*

*Tuki*

*Ilmiantajien suojeleminen*

### **Roolini työntekijänä**

*Tee: Minun täytyy*

*Jos minulla on epäily*

*Ilmiantajien suojeleminen*

## **Kysymyksiä ja hälytyksiä**

### **Kysymyksiä**

### **Hälytykset**

*Milloin minun pitäisi tehdä hälytys?*

*Miksi minun pitäisi tehdä hälytys?*

*Miten teen hälytyksen?*

*Luottamuksellisuus ja ilmiantajien suojeleminen*

## **Eettinen toimiminen joka päivä**

### **Työssä**

*Syrjintä*

*Häirintä ja sopimaton käytös*

*Terveys ja turvallisuus*

*Nykyaikainen orjuus, pakkotyö ja ihmiskauppa*

*Lapsityövoima*

*Turvallisuus – Omaisuuden suojaaminen*

### **Liiketoiminta**

*Lahjat ja kutsut*

*Kansainvälinen kauppa ja vientivalvonta*

*Kilpailu ja reilu kaupankäynti*

*Eturistiriitojen välttäminen*

*Hyväntekeväisyys- ja poliittiset lahjoitukset*

*Sisäpiirikaupan estäminen*

*Petosten torjunta*

*Korruption torjunta*

*Yksityisyyden ja henkilötietojen suoja*

*Toimittajasuhteet*

*Lakien ja säädösten kunnioittaminen*

**Ulkoiset vuorovaikutukset**

*Sosiaaliset verkostot*

*Kansalaisjärjestöt (CSO)*

*Paikalliset yhteisöt*

*Oikeudenmukaisuus talous- ja lisätalousraportoinnissa*

**Työni ja ympäristö**

*Kirjoituksessani*

*Sivustoni ulkopuolella*

*Työmatkani*

*Työpaikallani*

**Eettiset periaatteet luotettavalle tekoälylle (AI)**

# Michelinin Eettiset säännöt

## Eettinen toiminta joka päivä

**Eettiset säännöt koskevat kaikkia konsernin työntekijöitä poikkeuksetta, sekä henkilöitä jotka työskentelevät toiminnoissamme tai konsernin yksikön puolesta ympäri maailmaa.**

Michelin kannustaa myös asiakkaitaan, toimittajiaan ja muita kumppaneitaan noudattamaan tätä koodia; monissa tapauksissa tämän koodin kunnioitus asetetaan ehdoksi liiketoiminnalle konsernin kanssa.

Etiikan näkökulmasta kansallisten ja kansainvälisten lakien kunnioittaminen on konsernin perusperiaate.

Tämä koodi toistaa konsernin perusarvot ja kuvaa noudatettavat perussäännöt. Se määrittelee ohjeet, joiden tulisi ohjata työntekijöiden ja sidosryhmien päätöksiä. Se määrittelee käyttäytymismallit, jotka tulee omaksua tyypillisissä tilanteissa kullekin työympäristölle.

Jokaisen työntekijän, kumppanin tai toimittajan tulee käyttää harkintakykyä ja maalaisjärkeä sekä toimia vilpittömästi, kun kohtaa muita tilanteita, joita tässä koodissa ei erityisesti käsitellä.

Tämän asiakirjan odotetaan kehittyvän ajan myötä. Ristiriitojen sattuessa tämän koodin ranskankielinen versio [ethique.michelin.com](http://ethique.michelin.com) on voimassa.



## Sana Partnereilta

### Ryhmämme yhdistää arvonsa

Michelin tarvitsee jokaisen meidän panoksen vastatakseen ympäristömme, asiakkaidemme ja markkinoidemme aiheuttamiin haasteisiin. Huomisen Michelinin rakentaminen yhdessä tarkoittaa ensisijaisesti kokoontumista konsernin arvojen ympärille ja yhteistä sitoutumista menestykseen.

Tämä sitoumus on toteutettava eettisesti kaikkialla ja koko ajan, jotta Michelinin kestävyys varmistetaan. Jokaisen konsernin jäsenen on kannettava tämä vastuu. Strategiamme, käyttäytymisemme ja liiketoimintakäytäntöjemme on ilmennettävä tätä.

### Michelin on sitoutunut:

- Luomaan ja jakamaan perustavanlaatuiset asiakirjat, kuten tämän eettisen ohjeistuksen ja korruptionvastaisen käytännön. Konsernin antamien sääntöjen ja ohjeiden noudattamatta jättäminen

voi johtaa työntekijät vastuuseen ja altistaa heidät kurinpidollisille seuraamuksille.

- Varmistamaan ihmisoikeuksien kunnioittamisen kaikissa toiminnoissaan ja siellä, missä konserni on läsnä.
- Toteuttamaan käytäntöjä, joiden tavoitteena on vähentää toimintojen, tuotteiden ja palveluiden ympäristöjalanjälkeen liittyviä riskejä.

### **Eettinen ohjeistus, joka ohjaa sinua kohti oikeaa käyttäytymistä**

Tämän koodin tarkoituksena on auttaa työntekijöitämme ja kumppaneitamme omaksumaan asianmukaisia käyttäytymismalleja tietyissä tilanteissa, jotka voivat aiheuttaa riskejä heille itselleen tai Michelinille.

#### **Tämä koodi**

- Korostaa arvojamme ja peruseriaatteitamme.
- Kertoo työntekijöillemme, miten reagoida yleisimpiin tilanteisiin.
- Ilmaisee selkeästi käyttäytymismallit, jotka tulisi omaksua arvojemme ja menettelytapojemme mukaisesti ("Tee / Älä tee" -osio).
- Käsittelee myös monimutkaisempia tilanteita ja selittää toimintatavat ("Käytännön tapaukset" -osio).
- Tarjoaa listan asiantuntijoista, joita voi konsultoida epäilyksissä ("Keneen ottaa yhteyttä" -osio).
- Ehdottaa luetteloja lisäasiakirjoista, joita kannattaa tutkia ("Liitteet"-osio).

### **Jokainen työntekijä on Michelinin arvojen lähettiläs**

Kuten turvallisuus, etiikka on jokaisen asia.

Tämän lain voima ja kunnioitus riippuvat kunkin työntekijän sitoutumisesta, riippumatta heidän tittelistään tai tehtävästään. Yksilöllisen ja kollektiivisen käyttäytymisemme on oltava ryhmän arvojen mukaisia. Olemme kaikki Michelin-konsernin arvojen, maineen, imagon ja perinnön takaajia, ja näin varmistamme työntekijöidemme suojelun ja Michelinin kestävyys.

Jokaisen työntekijän tulisi käyttää aikaa tämän asiakirjan huolelliseen lukemiseen ja panostaa sen periaatteiden päivittäiseen toteuttamiseen.

#### **Florent MENEGAUX**

Michelin-konsernin pääjohtaja

#### **Yves CHAPOT**

Osakas, hallinto- ja talousjohtaja

# Etiikka, hallinto ja organisaatio



## Konsernin eettisen komitean tehtävät

- Edistää eettistä kulttuuria
- Varmistaa konsernin sitoutuminen etiikkaan
- Ohjata ryhmän etiikkastrategiaa
- Varmistaa alueiden toimien johdonmukaisuus
- Vahvistaa konsernin eettinen ohjelma, mukaan lukien keskeiset politiikat ja toimenpiteet, jotka on tehtävä jatkuvan edistymisen varmistamiseksi

## Roolit ja vastuut



Kaikkien Michelin-työntekijöiden on henkilökohtaisesti kunnioitettava, riippumatta siitä, missä maassa he ovat, tämän koodin periaatteita ja määräyksiä. Näin ollen jokainen työntekijä on konsernin suorituskyvyn sidosryhmä ja sen arvojen lähettäjä.

Konserni kannustaa myös jokaista työntekijää jakamaan ja levittämään tätä sisältöä kollegoilleen ja ulkopuolisille kontakteilleen kunnioituksen ja vuoropuhelun hengessä, jotta voimme aktiivisesti edistää kaikkien työhyvinvointia ja yhteistä suorituskykyämme.

Tässä koodissa käsitellyt skenaariot eivät voi olla tyhjentyviä. Siksi jokaista työntekijää kehoitetaan käyttämään harkintakykyä ja maalaisjärkeä erilaisissa tilanteissa tässä toistettujen arvojen ja ohjaavien periaatteiden mukaisesti. Jos tämän koodin tiedot eivät riitä päätöksesi ohjaamiseen, suosittelme ottamaan yhteyttä esihenkilösi tai lakiosaston edustajaan. Kysymykset ovat tervetulleita.



## SEURAUKSET TÄMÄN KOODIN NOUDATTAMATTA JÄTTÄMISESTÄ

Tämän lain periaatteiden ja määräysten noudattamatta jättäminen voi altistaa työntekijän kurinpidollisten toimien kohteeksi, mukaan lukien irtisanominen, sekä siviilioikeudellisille kanteille tai rikosoikeudellisille syyteille. Siksi jokaisen työntekijän vastuulla on lukea, ymmärtää ja noudattaa kaikkia koodin periaatteita ja ohjeita.

Jos tämän koodin ja sovellettavan lain tai muun konsernin tai konsernin toimijan käytännön välillä on ristiriita, tiukempi sääntö on voimassa. Jokaisen työntekijän vastuulla on yhteistyössä lakiosaston kanssa ymmärtää täysin tällaisten poikkeusten laajuus.

## Roolini esihenkilönä



Johtajana edistät paitsi konsernin suorituskykyä, myös varmistat tiimisi hyvinvoinnin.

Inspiroit työntekijöitäsi esimerkillisellä käytökselläsi ja luot tarvittavan luottamuksen kannustaaksesi heitä eri kysymyksissä: kerrot säännöllisesti tiimisi jäsenille, että kuuntelet heitä, muistuttaen, että kustotoimet työntekijää kohtaan, joka vilpittömästi ilmoittaa mahdollisesta tämän koodin rikkomisesta, eivät ole sallittuja.

## *Vastuullani olevien ihmisten osalta*

### Tieto

- Varmistan, että **he tuntevat ja kunnioittavat Michelin-konsernin määrittelemiä arvoja, periaatteita ja määräyksiä**, mukaan lukien **tämän koodin**.
- Nostan esiin tämän **koodin sisällöstä** ne asiat, jotka ovat **heidän toimintaansa kannalta olennaisimpia**.

- **Johdan esimerkillä;** jakamalla epäroimättä tarvittaessa kysymyksiäni, tai ilmoittamalla sopimattomasta käytöksestä.

## Tuki

- Vastuullisuus: kun työntekijä kertoo minulle eettisestä huolesta, kysyn häneltä etukäteen, onko hän käyttänyt **koodin kuulustelumenettelyä**. Jos ei, käyn sen läpi heidän kanssaan.
- Varmistan, **että he kunnioittavat sovellettavia lakeja ja säädöksiä**.
- Jos epäilykset tilanteesta jatkuu, varmistan, että **tässä koodissa mainittuihin asiantuntijoihin** otetaan yhteyttä vastauksen saamiseksi (*katso kohdan "Kehen ottaa yhteyttä" jokaisen sivun lopussa*).
- **Varmistan, ettei kukaan joudu minkäänlaisen** kostotoimen kohteeksi, jos raportoi vilpittömästi sopimattomasta tilanteesta tai esittää kysymyksen.
- **Varmistan, että kaikki eettiset huolenaiheet ja ilmoitukset välitetään [eettiselle linjalle](#)**, jotta ne voidaan kirjata ja hoitaa nopeasti ja tehokkaasti.

## Ilmoittajan suojele

Eettisen linjan (Ethics Line) [avulla](#) voit tarvittaessa tehdä ilmoituksen anonyymisti, luottamuksellisesti ja turvallisesti.

**Jos et ole varma, onko ilmoitus sopiva tietyssä tilanteessa, tutustu ensin tähän ohjeistukseen tai keskustele alueen Compliance -vastaavan kanssa ennen kuin ilmoitat eettiselle linjalle. Se antaa sinulle mahdollisuuden oppia, miten tilannetta tarkastellaan, ja auttaa varmistamaan, että ilmoitus käsitellään asianmukaisesti.**

Konsernissa on myös muita raportointikanavia: henkilöstöosasto, turvallisuusosasto, lakiosasto, esihenkilösi tai muu johtaja, työterveys sekä alueen compliance -vastaava.

Konserni on luonut ja asettanut käyttöönsä Group Whistleblowing Procedure -menettelyn, joka tarjoaa läpinäkyvän ja yksityiskohtaisen kuvauksen siitä, miten Michelin kerää ja käsittelee hälytyksiä sekä osallisia henkilöitä, ja se on saatavilla [Ethics Line](#) -verkkosivustolla tai ryhmän verkkosivuilla. Konsernin Chief Compliance Officer vastaa ilmiantojärjestelmän toiminnasta.

Riippumatta siitä, mitä hälytysmenetelmää käytetään, **kukaan ei saa ryhtyä kostotoimiin työntekijää vastaan, joka vilpittömässä uskossa on raportoinut** mahdollisesta rikkomuksesta tätä koodia, lakia tai Michelinin periaatteita ja määräyksiä vastaan.

Jokaisen työntekijän, joka uskoo olevansa koston kohteena, tulee ilmoittaa siitä samalla menettelyllä.

Lisätietoja: [Michelin Groupin eettinen linja](#).

## Roolini työntekijänä



Käytöksellään jokainen työntekijä on konsernin ja sen arvojen lähettiläs. Tämän koodin noudattaminen on siksi välttämätöntä yhtä lailla yksilöllisen ja yhteisen hyvinvoinnin kannalta yrityksessä, kuin Michelinin maineen kannalta. Jos on epäselvyyttä siitä mitä toimenpiteitä tulisi tehdä, työntekijän tulisi nojata tähän koodistoon.

## Tee: Minun tulee

- Noudattaa sovellettavia lakeja ja säädöksiä.
- Noudattaa Michelin-konserni määrittelemiä arvoja, periaatteita ja ohjeita.
- **Jakaa kysymykseni tai tehdä ilmoitus**, jos kohtaan ammatillisen tilanteen, joka ei näytä kunnioittavan Michelinin arvoja, sovellettavia lakeja ja säädöksiä tai tätä koodia, liittyen minuun tai kollegaani. Ilmoituksen **tekemiseen on useita tapoja**: [Eettinen linja](#), henkilöstöosasto, turvallisuusosasto, lakiosasto, esihenkilöni tai toinen esihenkilö, työntekijän edustaja, työterveyshuolto tai alueen Compliance -vastuhenkilö.
- **Tuntea ja ymmärtää** tässä ohjeistuksessa käsitellyt aiheet sekä suositukset ja käyttäytymismallit, jotka minun tulee omaksua työhöni liittyvässä toiminnassani.
- **Jakaa** tämän koodin sisältöä kunnioituksen ja vuoropuhelun hengessä, jotta aktiivisesti edistän työhyvinvointia ja ryhmän suorituskykyä.
- **Käyttää hyvää harkintaa ja maalaisjärkeä** erilaisissa tilanteissa, noudattaen tämän koodin arvoja ja ohjaavia periaatteita.
- **Olla esimerkki** olemalla epäroimättä kysyä kysymyksiä, tai ilmoittaa sopimattomasta käytöksestä.

## Jos minulla on epäily

- Jos olen epävarma siitä, mitä tehdä, tämä opas osoittaa **odotetun käyttäytymisen tietyssä määrässä tyypillisiä** tilanteita ("Tee / Älä tee").
- Tämä ohjeistus käsittelee **monimutkaisempia tilanteita "käytännön tapausten" kautta**.
- Jos en löydä tilanteeseeni sopivaa vastausta, käytän **erityisiä asiakirjoja** ja käytännön tapausten jälkeen tunnistettuja **asiantuntijoita**.
- Lisäohjeistusta varten käytän [Kysymykset-sivulla olevia taulukoita](#).
- Konsultoin **esihenkilöäni** tai **lakiosaston edustajaa**.

## Ilmoittajan suojele

Eettisen linjan [avulla](#) voit tarvittaessa tehdä ilmoituksen anonyymisti, luottamuksellisenä ja turvallisesti.

**Jos et ole varma, onko ilmoitus sopiva tietyssä tilanteessa, tutustu ensin tähän ohjeistukseen tai keskustele alueen Compliance -vastaavan kanssa, ennen kuin teet ilmoituksen eettiselle linjalle. Tämä antaa sinulle mahdollisuuden oppia, miten tilannetta tarkastellaan, ja auttaa varmistamaan, että ilmoitus käsitellään asianmukaisesti.**

Konsernissa on saatavilla myös muita raportointikanavia: henkilöstöosasto, turvallisuusosasto, lakiosasto, esihenkilösi tai muu esihenkilö, työterveys, alueen Compliance -vastaava.



Konserni on luonut ja asettanut käyttöönsä Group Whistleblowing Procedure -menettelyn, joka tarjoaa läpinäkyvän ja yksityiskohtaisen kuvauksen siitä, miten Michelin kerää ja käsittelee ilmoituksia sekä prosessiin osallistuvia henkilöitä, ja joka on saatavilla Ethics Line -sivustolla tai ryhmän verkkosivuilla. Konsernin Chief Compliance Officer vastaa ilmiantojärjestelmän toiminnasta.

Riippumatta siitä, mitä ilmoitusmenetelmää käytetään, **kukaan ei saa ryhtyä kostotoimiin työntekijää vastaan, joka vilpittömässä uskossa on raportoinut** mahdollisesta rikkomuksesta tätä koodia, lakia tai Michelinin periaatteita tai määräyksiä vastaan.

Jokaisen työntekijän, joka uskoo olevansa koston kohteena, tulee ilmoittaa siitä samalla menettelyllä. Lisätietoja: [Michelin Groupin eettinen linja](#).

## Kysymyksiä ja ilmoituksia



Michelinin jatkuva menestys riippuu työntekijöiden halukkuudesta harjoittaa toimintaansa rehellisesti ja täysin lakien ja säädösten sekä konsernin periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti.

Eettinen ja sääntöjen mukainen toiminta, joka heijastaa konsernimme arvoja, on tärkeää työntekijöille, asiakkaille, osakkeenomistajille ja konsernille. Michelin luottaa siihen, että suojelet työntekijöitämme, säilytät konsernin maineen ja rehellisyyden sekä suojelet sitä taloudellisilta ja oikeudellisilta vahingoilta.

## Kysymykset

Ihmisten kunnioittaminen on Michelinin arvojen ytimessä.

Konserni kannustaa vuoropuheluun ja sananvapauteen, jolloin kaikki voivat tuoda esiin huolensa. Michelin on sitoutunut edistämään kaikkien kehitystä ja toimimaan niiden maiden säädösten mukaisesti, joissa se toimii.

Tässä ohjeistuksessa esitetyt tiedot antavat työntekijöille työkalut tehdä eettisiä päätöksiä kunnioittaen ryhmän periaatteita ja ohjeita. Kuitenkin jotkut vastaukset eivät ole ilmeisiä. Tässä on lista kysymyksistä, joita kannattaa kysyä itseltään ennen päätöksen tekemistä.

***Jos minulla on epäilyksiä siitä, onko jokin tilanne/päätös/toiminta eettinen, kysyn itseltäni seuraavat kysymykset:***

| Faced with making a decision                                    |          |                                 |                     |                                 |
|---|----------|---------------------------------|---------------------|---------------------------------|
|   | I say NO | I talk about it with my manager | I consult this Code | I continue with these questions |
| Is it Legal ?   |          |                                 |                     |                                 |
| Oui   |          | •                               | •                   | •                               |
| Non   | •        |                                 |                     |                                 |
| Does it risk harming the Group's reputation ?                   |          |                                 |                     |                                 |
| Oui   |          | •                               | •                   | •                               |
| Non   |          |                                 | •                   | •                               |
| Am I willing to take responsibility for it ?                    |          |                                 |                     |                                 |
| Oui   |          |                                 | •                   | •                               |
| Non   | •        |                                 |                     |                                 |
| Does talking about it openly pose a problem for my conscience ? |          |                                 |                     |                                 |
| Oui   |          | •                               | •                   | •                               |
| Non   |          |                                 | •                   | •                               |
| Does it comply with this Code ?                                 |          |                                 |                     |                                 |
| Oui   |          |                                 |                     |                                 |
| Non   | •        |                                 |                     |                                 |

| Faced with an action that has already been taken                |                           |                                 |                     |                                 |
|---|---------------------------|---------------------------------|---------------------|---------------------------------|
|   | I contact the Ethics Line | I talk about it with my manager | I consult this Code | I continue with these questions |
| Is it Legal ?   |                           |                                 |                     |                                 |
| Oui   |                           | •                               | •                   | •                               |
| Non   | •                         |                                 |                     |                                 |
| Does it risk harming the Group's reputation ?                   |                           |                                 |                     |                                 |
| Oui   |                           | •                               | •                   | •                               |
| Non   |                           |                                 |                     | •                               |
| Does talking about it openly pose a problem for my conscience ? |                           |                                 |                     |                                 |
| Oui   |                           | •                               | •                   | •                               |
| Non   |                           |                                 |                     | •                               |
| Does it comply with this Code                                   |                           |                                 |                     |                                 |
| Oui   |                           | •                               |                     |                                 |
| Non   | •                         |                                 |                     |                                 |

## Ilmoitukset



Tämä ohjeistus sisältää tiukat ohjeet, joista konserni ei aio tinkiä, koskien työelämässä tapahtuvaa käyttäytymistä, **liiketoimintaa** ja **ulkoisia vuorovaikutuksia sekä tekoälyn eettisiä** periaatteita.

**Huomautus:** ottaen huomioon ympäristöhätätilan erityisluonteen, Michelin on päättänyt lisätä tähän koodiin uuden ulottuvuuden, nimittäin ympäristön. **Nämä suositukset on tarkoitettu tiedottamaan ja kannustamaan, ja niiden tarkoituksena on myös auttaa jokaista työntekijää parantamaan ympäristöjalanjälkeään ammatillisten toimintojensa puitteissa.** Tällä hetkellä ne eivät ole pakollisia sääntöjä (paitsi jos toimintaa säätelee ympäristölaki tai -säädös).

## Milloin minun pitäisi tehdä ilmoitus?

Jos konsernin työntekijä saa tietää tosiseikoista, jotka voivat mahdollisesti rikkoa sovellettavia lakeja ja säädöksiä, tätä koodia tai muita konsernin periaatteita tai määräyksiä, hän voi raportoida ne, jotta nämä tosiseikat voidaan todentaa, tutkia ja tarvittaessa ryhtyä asianmukaisesti toimiin tilanteen käsittelemiseksi ja sen uusiutumisen estämiseksi.

Jokaisen ilmoituksen vastaanottavan on varmistettava, että se on rekisteröity [Ethics Line](#) -tietokantaan, jotta se voidaan tarkistaa ja tutkia, sekä että asianmukaisesti toimiin voidaan ryhtyä tilanteen käsittelemiseksi ja tilanteen uusiutumisen estämiseksi.

Konserni on luonut ja asettanut käyttöönsä Group Whistleblowing Procedure -menettelyn, joka tarjoaa läpinäkyvän ja yksityiskohtaisen kuvauksen siitä, miten Michelin kerää ja käsittelee ilmoituksia sekä niihin osallisia henkilöitä, ja se on saatavilla [Ethics Line](#) -verkkosivustolla tai ryhmän verkkosivuilla.

Konsernin Chief Compliance -vastaava vastaa ilmiantojärjestelmän toiminnasta.

Katso: [Kysymykset](#)

## Miksi minun pitäisi tehdä ilmoitus?

**Michelinin jatkuva menestys** riippuu työntekijöiden halukkuudesta hoitaa toimintaansa rehellisesti ja täysin lakien ja säädösten sekä yrityksen muiden periaatteiden ja määräysten mukaisesti.

Eettinen ja sääntöjen mukainen toiminta, joka heijastaa konsernin arvoja, on tärkeää työntekijöille, asiakkaille, osakkeenomistajille ja konsernille. Michelin luottaa siihen, että **suojelet konsernin työntekijöitä, säilytät sen maineen ja rehellisyyden sekä suojelet sitä taloudellisilta ja oikeudellisilta** vahingoilta.

Ilmoitus on myös tärkeä tiedottamaan meitä ja jakamaan ne dilemmat, joita kohtaamme yhä monimutkaisemmassa ympäristössä.

**Tämä on tapa meille kaikille oppia ja kehittyä jatkuvasti.**

Työntekijöiden ja kumppaneiden valppaus on yksi tärkeimmistä keinoista tämän koodin rikkomusten havaitsemisessa. Ryhmä luottaa jokaisen vastuuseen varmistukseksi, että yksilöllinen käyttäytyminen noudattaa tämän koodin ohjaavia periaatteita.

## Miten teen ilmoituksen?

Ilmoittaakseen mahdollisesta rikkomuksesta sovellettavia lakeja ja säädöksiä, tätä koodia tai muita konsernin periaatteita ja määräyksiä vastaan, konsernissa on [eettinen linja](#) saatavilla työntekijöille ja kolmansille osapuolille ympäri maailmaa, internetin tai puhelimen avulla.

Tämä ammattimainen ilmoituskanava, jota ylläpitää ja hallinnoi riippumaton ulkopuolinen toimittaja, mahdollistaa kenelle tahansa – *työntekijöille, kumppaneille, asiakkaille, toimittajille tai alihankkijoille* – ilmoittaa lain tai säädöksen, tämän koodin rikkomuksista tai mistä tahansa tilanteesta, joka on ristiriidassa konsernin periaatteiden ja määräysten kanssa.

### [Michelin-ryhmän eettinen linja](#)

Eettisen linjan lisäksi hälytyksen tekemiseen on saatavilla useita muita kanavia: työntekijät voivat myös ottaa yhteyttä **henkilöstösastoon, turvallisuusosastoon, lakiosastoon, esihenkilöön tai toiseen esihenkilöön, työntekijän edustajaan, työterveyshuoltoon** tai alueen **Compliance -vastuuhenkilöön**.

Ilmoitusten keräämisen ja käsittelyn, sekä eri osapuolten toiminta prosessissa kuvataan läpinäkyvästi ja yksityiskohtaisesti Groupin Whistleblowing Procedure -prosessissa.

## Luottamuksellisuus ja ilmoittajan suoja

[Eettisen linjan](#) avulla kuka tahansa voi tehdä ilmoituksen anonymisti tarvittaessa, luottamuksellisenä ja turvallisesti.

Konserni on luonut ja antanut käyttöön Group Whistleblowing Procedure -menettelyn, joka tarjoaa läpinäkyvän ja yksityiskohtaisen kuvauksen siitä, miten Michelin kerää ja käsittelee ilmoituksia sekä prosessiin osallistuvia henkilöitä.

Konsernin Chief Compliance -vastaava vastaa ilmoitusjärjestelmän toiminnasta.

Riippumatta siitä, mitä ilmoitusmenetelmää käytetään, **kukaan ei saa ryhtyä kostotoimiin työntekijää vastaan, joka vilpittömässä uskossa on raportoinut mahdollisesta rikkomuksesta tätä koodia, lakia tai Michelinin periaatteita ja määräyksiä vastaan.**

Jokaisen, joka uskoo olevansa koston kohteena, on ilmoitettava siitä samalla menettelyllä. Lisätietoja:

[Michelin Group Ethics Line.](#)



# Eettinen toimiminen joka päivä

Michelin odottaa työntekijöiltään maailmanlaajuisesti eettistä toimintaa, joka kunnioittaa konsernin perusarvoja.

Näiltä sivuilta löydät arvot ja ohjaavat periaatteet, jotka ohjaavat sinua käyttäytymisessäsi. Jokainen aihe esittelee myös oikeat käyttäytymismallit, jotka kannattaa omaksua erilaisissa työtilanteissa, joita saatat kohdata.

## Työssä

Michelinin tavoitteena on jatkuvasti edistää kaikkien kehitystä ja hyvinvointia heidän tehtäviensä hoitamisessa konsernissa.

**Työntekijöiden suojeleminen ja kunnioittaminen** edellyttää, että kaikki noudattavat seuraavia yhteistyösääntöjä.

Konserni sitoutuu kunnioittamaan ihmisoikeuksia kaikissa toiminnoissaan ja toimintansa aikana, kuten ihmisoikeuksia koskevassa puitepolitiikassa on kuvattu.

Ihmisoikeudet viittaavat universaaleihin ja luovuttamattomiin oikeuksiin, jotka määritellään kansainvälisissä periaatteissa ja säännöissä ja jotka kuuluvat kenelle tahansa yksilölle rotua, uskontoa, sukupuolta, kansallisuutta, etnisyyttä tai muita ominaisuuksia huomioimatta. Se sisältää erityisesti: vapauden, ihmisarvon, yhdistymisvapauden, lapsityön kiellon, pakkotyön, syrjinnän jne.

Kaikissa olosuhteissa ryhmä sitoutuu myös kunnioittamaan kansallisia ja kansainvälisiä ihmisoikeuksia koskevia lakeja.

## Syrjintä



Monimuotoisuus ja osallistaminen yrityksessä ovat konsernille valtavia vahvuuksia. Michelin uskoo, että työympäristö, jossa jokainen tuntee itsensä kunnioitetuksi, vahvistaa yhteistä sitoutumista ja suoriutumista. konserni asettaa kaikenlaisen syrjinnän vastaisen taistelun vaatimustensa korkeimmalle tasolle.

Michelin odottaa työntekijöiltään kunnioittavia tapoja vuorovaikutuksessa kollegoihin ja kaikkiin ammatillisiin suhteisiin (toimittajat, asiakkaat, naapuriyhteisöt, työnhakijat jne.).

### **Määritelmät ja konteksti**

**Syrjintä** tarkoittaa, että henkilöä tai ryhmää kohdellaan epäoikeudenmukaisesti, tai suositaan, esimerkiksi sukupuoli-identiteetin, iän, uskonnon, kulttuurin, sosiaalisen alkuperän, kansallisuuden, etnisyyden, vamman, seksuaalisen suuntautumisen, ammattiliiton jäsenyyden, perhetilan, poliittisen mielipiteen, ulkonäön jne. perusteella. Syrjintä on ristiriidassa tasa-arvon kanssa. Kansainvälinen työjärjestö (ILO) katsoo, että "syrjinnältä suojautuminen on perustavanlaatuinen ihmisoikeus"; se on useiden yleissopimusten aiheena, mukaan lukien yleissopimus 111.

**Syrjintää yrityksessä** voi esiintyä rekrytinnissa, ylennyspäätöksessä, palkassa, koulutuksessa tai palveluiden ja etuuksien saatavuudessa.

Se voi johtaa myös käyttäytymiseen, sanoihin tai tekoihin, jotka perustuvat stereotyyppioihin ja voivat vähätellä, delegitimoida tai hylätä henkilön tai ihmisryhmän. Monissa maissa siitä rangaistaan siviili- ja rikosoikeudellisilla seuraamuksilla.

## **Arvot ja ohjaavat periaatteet**

Konserni on sitoutunut **varmistamaan tasa-arvoiset mahdollisuudet** ryhmän sisällä riippumatta työntekijän asemasta aina rekrytinnin aikana, palkkapäätöksissä, urapoluissa, koulutusmahdollisuuksissa ja muissa työllistymisolosuhteissa.

Jokaista kumppania, johtajaa tai työntekijää on kohdeltava samalla **arvokkuudella ja kunnioituksella** riippumatta sukupuoli-identiteetistä, iästä, uskonnosta, kulttuurista, sosiaalisesta taustasta, kansallisuudesta, etnisyydestä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, ammattiliiton jäsenyydestä, perheasemasta, poliittisesta mielipiteestä, ulkonäkö tms.

Työntekijöiden odotusten lisäksi konserni pyytää asiakkaitaan ja toimittajiaan taistelemaan kaikenlaista syrjintää vastaan liittyen heidän omiin työntekijöihin.

## **Tee: Minun tulee**

*(Yrityksen henkilöstöjohtajat, muut esihenkilöt, monimuotoisuuspäälliköt)*

- Varmista, että työpaikkailmoitukset on suunnattu kaiken tyyppisille ehdokkaille ilman mainintaa liittyen sukupuoleen, ikään, kulttuuriin, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskuntoon, kokoon tms.
- Tiedota työntekijöille mahdollisista toimenpiteistä syrjintätilanteessa ja osallistu prosesseihin.
- Kohtele mahdollisia syrjintävalituksia vakavasti ja kunnioita jokaisen työntekijän ilmoitusoikeutta.
- Varmista rangaistustoimenpiteet syrjinnästä, jos syrjintä on todistettu sovellettavien lakien ja säädösten mukaisesti.
- Lisää tietoisuutta esihenkilöiden ja rekrytoijien keskuudessa henkilöstöprosesseissa esiintyvistä stereotyyppioista.
- Lisää esihenkilöiden tietoisuutta käyttäytymisestä ja kommenteista, jotka johtavat syrjintään. Kiinnitä erityistä huomiota haavoittuviin ihmisiin, ja tiedä mitä tehdä ilmoituksen tai valituksen sattuessa.

## **Älä tee: En saa**

- Jättää syrjintävalituksia huomiotta (esihenkilö).
- Antaa sellaisen tekijän kuten nimi, osoite, ikä, sukupuoli, perhetilanne, valokuva tai mikä tahansa henkilökohtainen ominaisuus, joka ei liity ehdokkaan päätöksentekotaitoihin, vaikuttaa valintaan (rekrytoija) tai työntekijän uraan (esihenkilö) liittyviin päätöksiin.
- Kysyä hakijoilta kysymyksiä heidän kulttuuristaan, uskonnostaan, siviilisäädystään, aikomuksestaan saada lapsia, seksuaalista suuntautumista jne. työhaastattelussa (*rekrytoija*).

- Määritellä sopimuksessa työntekijän tai palveluntarjoajan kanssa iän, uskonnon, koon, sukupuolen tai kulttuurin kriteerejä henkilöille, jotka työskentelevät suoraan tai epäsuorasti Michelinillä.
- Sanoa kommentteja, jotka vaikuttavat harmittomilta tai humoristisilta, vähättelevät tai delegitimoivat henkilön alkuperän, sukupuolen, sosiaalisen taustan, uskonnon, vamman tms. perusteella.

## **Käytännön tapaus 1**

*Olet monimuotoisuuspäällikkö*

*Työkaveri haluaa keskustella kanssasi. Hänellä ei ole annettu ylennystä viiteen vuoteen. Toisaalta yksi hänen kollegoistaan toisella osastolla ylennettiin kahden vuoden jälkeen. Hän kokee, että häntä kohdellaan eri tavalla, koska hän on nainen. Miten sinun pitäisi vastata?*

Selität hänelle, että konserni on sitoutunut varmistamaan, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Ylennykset päätetään aina objektiivisten kriteerien perusteella.

Siirät asian henkilöstöosastolle, jotta tilannetta voidaan tutkia perusteellisesti ja tarvittaessa tehdä tarvittavat toimenpiteet uran kehittämisen kannalta.

## **Käytännön tapaus 2**

*Esihenkilösi kertoo jatkuvasti vitsejä tai lausuu kommentteja, jotka kritisoivat jonkun kollegasi uskontoa. Esihenkilö ei koskaan valitse tätä kollegaa projekteihin, jotka voisivat tarjota mahdollisuutta etenemiseen, vaikka hänen työnsä on moitteetonta, ja evää kollegan lomapyynnöt ja koulutustoiheet. Tämä työntekijä pysyy rauhallisena eikä reagoi, mutta tilanne vaikuttaa vaikuttavan häneen. Mitä sinun pitäisi tehdä?*

Kannustat kollegaasi ilmaisemaan esihenkilölle, että esihenkilön asenne on loukkaava ja syrjivä; Voisit myös tarjota yhteistyötä tässä prosessissa. Jos kollega ei halua tehdä näin, tai jos tämä lähestymistapa ei paranna esihenkilön käytöstä, kannustat kollegaasi käyttämään eettistä linjaa ja ottamaan yhteyttä henkilöstöosastoon.



## Häirintä ja sopimaton käytös

Termit "sopimaton käytös" ja "häirintä" viittaavat käyttäytymiseen, käytäntöihin tai kommentteihin, jotka voivat olla loukkaavia, halventavia tai nöyryyttäviä henkilöä kohtaan ja aiheuttaa henkilölle psykologista tai fyysistä vahinkoa. Ne eivät vastaa ryhmän eettisiä standardeja ja ovat molemmat tuomittavia.

Siitä huolimatta on tarpeen määrittää ero käyttäytymisen välille ja siten erottaa "sopimaton käytös" ja "häirintä", joista jälkimmäinen on vakavampi.

Tämä ero näiden kahden tuomittavan käyttäytymisen välillä voidaan tehdä muun muassa ottamalla huomioon seuraavat arviointikriteerit:

- **Käytöksen tai kommenttien vakavuus ja intensiteetti.** Kömpelöllä vitsillä ei yleensä ole samaa vaikutusta kuin suoraan halventavalla vitsillä.
- **Käyttäytymisen toisto ja kesto** sekä sanat. Jotkut käyttäytymismallit ovat riittävän vaikuttavia, jotta ne muodostavat häirinnän yhden tapahtuman jälkeen, kun taas toiset vaikuttavat toiston kautta. Jotkut näennäisesti harmittomat kommentit tai eleet voivat olla häirintää, jos niitä toistetaan. Se, että henkilölle on kerrottu, että hän käyttäytyi sopimattomasti, ja että tästä varoituksesta huolimatta hän ei ota sitä huomioon, on häiritsevä tekijä.
- **Henkilön hierarkkinen sijoittuminen** käyttäytymisen alkuperään: suurempi hierarkkinen asema voi voimistaa tuomittavan käyttäytymisen vaikutusta henkilöön (stressi, ahdistus, synkät ajatukset jne.) ja voi siten muodostaa häiritsevän tekijän.
- **Käyttäytymisen olosuhteet:** Esimerkkejä häiritsevistä asioista ovat negatiiviset kommentit tai eleet jotakuta kohtaan, jotka tehdään muiden ihmisten edessä, tai kun henkilö on haavoittuvassa asemassa (psykologisessa tai fyysisessä).

### Moraalinen häirintä, seksuaalinen häirintä ja sopimaton käytös

Moraalinen häirintä henkilöä kohtaan ilmenee kommentteina tai käyttäytymisinä, joiden kohteena tai vaikutuksena on työolojen heikkeneminen, joka todennäköisesti vahingoittaa henkilön fyysistä ja henkistä terveyttä tai ammatillista tulevaisuutta.

Seksuaalinen häirintä ilmenee seksuaalisten tai seksististen kommenttien tai käyttäytymisen pakottamisena henkilölle, mikä johtaa nöyryyttävään, vihamieliseen tai loukkaavaan tilanteeseen, sekä minkä tahansa painostuksen käyttö, jonka todellinen tai näennäinen tarkoitus on saada seksuaalinen teko työtietä vastaan.

Sopimattomalle käytökselle on ominaista nöyryyttävä, loukkaava tai halventava kommentti tai käyttäytyminen tai yleisemmin kommentit tai käytökset, jotka rikkovat ryhmän eettisiä standardeja ja arvoja (erityisesti I CARE - johtajuusmallia), mutta joilla ei ole vakavuuden ja/tai seurausten kriteerejä, jotka voisivat määritellä sen häirinnäksi, erityisesti yllä kuvattujen arviointikriteerien osalta.

Sopimaton käytös ja häirintä voivat koskettaa ketä tahansa ja esiintyä kaikissa työasioissa, myös yrityksen ulkopuolella, kuten työpaikan tukemissa tapahtumissa ja työmatkoilla, sekä sähköisin keinoin. Häirintä on monissa maissa lain mukaan rangaistavaa, ja se on Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen nro 190 alainen, joka on ollut voimassa kesäkuusta 2020 lähtien.

### Esimerkkejä

*Esimerkkejä käytöksestä, joka voitaisiin luokitella sopimattomaksi käytökseksi tai häirinnäksi*

- Loukkaaminen, nöyryyttäminen, halventaminen tai jatkuva arvosteleminen
- Uhkaaminen, painostaminen, pelottelu tai huutaminen/pilkkaaminen
- Kohtuuttoman paineen asettaminen jollekulle, tai tarkoituksellinen mahdottomien tavoitteiden asettaminen
- Tietoisesti ja tarkoituksellisesti painostaminen tekemään virheitä
- Eristäminen fyysisesti tai sosiaalisesti muusta tiimistä
- Sulkemalla pois eduista tai päätöksistä, joita yleensä tarjotaan muille (vuorojen valinnanvara, lomajaksot, ylennykset, koulutukset jne.) tai antamalla hänelle työ, jota kukaan ei halua tehdä, tai joilla ei ole mitään tekemistä oman tehtävän kanssa
- Vastuiden tai tehtävien vetäminen pois, tai niiden siirtäminen ilman syytä
- Ei-toivottu fyysinen kontakti jonkun kanssa (selkään läimäyttäminen, halaaminen, työntäminen, henkilökohtaiseen tilaan tunkeutuminen jne.)

Johtamismenetelmiä, jotka perustuvat paineeseen ja pelkoon ja esiintyvät laajassa mittakaavassa yrityksessä, esimerkiksi rakenteellisen uudelleenjärjestelyn tai projektin yhteydessä, voidaan pitää "institutionaalisenä häirintänä".

***Esimerkkejä käytöksistä, jotka voitaisiin luokitella sopimattomaksi tai seksuaaliseksi häirinnäksi:***

- Liiallinen tai sopimaton fyysinen kontakti (esimerkiksi jatkuva tuijottaminen)
- Seksuaalisten ehdotusten tai kutsujen tekeminen tai lahjojen antaminen, jotka ovat sopimattomia (alusvaatteet, hajuvesi), tai ei-toivottuja ja vastavuoroisia (fyysisesti, sanallisesti tai millä vain sähköisellä tavalla)
- Ei-toivottujen kommenttien tai kysymysten esittäminen henkilön fyysisestä olemuksesta, seksuaalisista ominaisuuksista tai yksityiselämästä
- Romanttisten kutsujen tai seksuaalisten lähentymisten hyväksymisen asettaminen minkä tahansa ylennyksen tai edun ehdoksi on aina häirintää.

## ***Arvot ja periaatteet***

**Michelin Konserni on sitoutunut varmistamaan kollegiaalisen, yhteistyöhön perustuvan, turvallisen ja suojatun työympäristön, jossa kaikki työntekijät voivat kehittyä ilman esteitä tai pelkoa.** Yritys on tietoinen siitä, että häirintä vaikuttaa ihmisen arvokkuuteen, ja voi vaikuttaa vakavasti henkilön henkiseen ja fyysiseen terveyteen ja hyvinvointiin sekä luoda vihamielisen työympäristön.

Siksi **konserni ei suvaitse minkäänlaista häirintää** henkilöä kohtaan, olipa se seksuaalista tai psykologista, riippumatta käytetyistä keinoista (fyysisiä, visuaalisia tai digitaalisia viestintäkanavia pitkin), työpaikalla tai yhteyksistä Michelinin liiketoimintaan, mukaan lukien ulkoiset sidosryhmät (ehdokkaat, toimittajat, asiakkaat, kumppanit, jälleenmyyjät, vierailijat). Jonkun häirintä auktoriteettiasemassa on raskauttava olosuhde. Mikä tahansa häirinnäksi luokiteltu teko johtaa seuraamuksiin.

Sopimaton käytös on myös kiellettyä, koska se rikkoo ryhmän eettisiä standardeja ja vaatimuksia. Tällaisiin käytöksiin reagoidaan asianmukaisesti riippuen siitä, missä olosuhteissa ne on tehty.

Michelin noudattaa selkeää nollatoleranssipolitiikkaansa häirinnälle – riippumatta häiritsijän asemasta yrityksessä. Se luo saavutettavat, oikeudenmukaiset ja luottamukselliset ilmoituskanavat työntekijöille ja sen pääsidosryhmille ja kannustaa kaikkia, jotka ovat kokeneet tai todistaneet häirintää tai sopimatonta käytöstä, ilmoittamaan asiasta. Tämä lähestymistapa luo ympäristön, jossa ihmiset tuntevat olonsa luottavaiseksi ilmaista huolensa, ja konserni sitoutuu suojelemaan kostotoimilta kaikkia, jotka raportoivat tapauksen vilpittömässä uskossa.

Konserni sitoutuu suhtautumaan kaikkiin tapauksiin vakavasti, luottamuksellisuuden mukaisesti, ajallaan, äärimmäisellä huolella ja puolueettomuudella, ryhtyen asianmukaisiin toimiin välttääkseen mahdolliset eturistiriidat tutkinnan aikana. Konserni on sitoutunut hyväksymään kaiken todistetun häirinnän muodot ja toteuttaa suhteellisia korjaavia toimenpiteitä todistetusti sopimattomien käytösten korjaamiseksi.

Michelin ottaa käyttöön ehkäisy- ja havaitsemistoimenpiteitä kaikilla alueilla, kouluttaen säännöllisesti esihenkilöitä ja henkilöstöosaston henkilöstöä edistämään esimerkillisen asenteen nykyisen koodin sekä ICARE-johtajuusmallin mukaisesti, ja johtamaan avointa vuoropuhelua tiimeissä sopimattomasta käytöksestä työpaikalla. Koulutuksen tavoitteena on auttaa esihenkilöiden ja henkilöstöosaston jäseniä tunnistamaan väärät käytökset ja varmistaa, että häirintätilanteisiin tai sopimattomaan käytökseen liittyviä ilmoituksia käsitellään vakavasti ja tehokkaasti.

Michelin on myös varovainen, ettei yrityksen muutoshankkeet johda minkäänlaiseen institutionaaliseen häirintään, ja ottaa työntekijät mukaan ennaltaehkäisytoimenpiteiden suunnitteluun.

Henkilöitä, jotka ovat joutuneet sopimattoman käytöksen tai seksuaalisen tai moraalisen häirinnän kohteeksi, mikä on vahvistettu sisäisen tutkinnan jälkeen, tuetaan ammatillisessa ja henkilökohtaisessa toipumisessaan.

Joka vuosi Michelin raportoi läpinäkyvästi häirinnästä tai sopimattomasta käytöksestä ilmoitettujen ilmoitusten määrän, sekä tehdyt toimet tai määrätyt seuraamukset, huolehtien aina henkilöiden nimettömyyden ja heidän tietojensa luottamuksellisuuden säilyttämisestä.

## **Tee: Minun tulee**

### **Kaikki työntekijät**

- Vältä kaikkea sopimatonta tai häiritsevää käytöstä
- Ole kunnioittava, käytä kunnioittavaa kieltä kaikille työpaikalla tapaamillesi ihmisille, myös sähköisten välineiden (sähköposti, video, tekstiviestit jne.) yhteydessä.
- Kiinnitä huomiota muiden kollegoiden hyvinvointiin, havaitse mahdollinen epämuikavuus ja reagoi sopimattomaan tai häiritsevään käytökseen.
- Ilmoita kaikista tilanteista, joita pidät häirintänä tai sopimattomana, olipa se sitten itse kokenutta tai todistettua, esihenkilölle tai toiselle esihenkilölle, henkilöstöosastolle, turvallisuusosastolle, lakiosastolle, työterveyteen tai alueen Compliance -vastuuhenkilölle sekä [eettisen linjan](#) kautta.

### **Esihenkilöt**

- Luo ja ylläpidä ihmisiä kunnioittava ilmapiiri, joka kannustaa vuoropuheluun ja kaikkien asioiden ilmaisemiseen.
- Ole tarkkaavainen siitä, miten tiimin jäsenet reagoivat johtamistyyliin ja ota heidän kommenttinsa huomioon.
- Tiedota työntekijöille mahdollisista tavoista ilmoittaa huolenaiheista häirinnän tai sopimattoman käytöksen sattuessa ja tarjoa asianmukaista tukea.

- Kannusta työntekijöitä ilmoittamaan tapauksista, jotka todennäköisesti muodostavat häirintää tai sopimatonta käytöstä, olivatpa ne sitten suoraan koettuja tai työntekijöiden todistamia toista henkilöä kohtaan.
- Ilmoita eettiselle linjalle, henkilöstöosastolle ja heidän omille esihenkilöille mahdollisesta häirinnästä tai sopimattoman käytöksen ilmoituksesta. Työntekijät voivat myös raportoida siitä turvallisuusosastolle, lakiosastolle ja/tai alueen Compliance -vastaavalle.
- Tee kaikki tietoisiksi käyttäytymisestä ja kommentteista, myös tiedostamattomista, jotka voivat johtaa häirintään tai sopimattomaan käytökseen, jotta ne tunnistetaan ja vältetään. Tiedä, mitä toimenpiteitä tulee tehdä havainnon tai ilmoituksen sattuessa ja reagoi tarvittaessa.

### **Älä tee: En saa**

- Tehdä kommentteja tai eleitä, jotka voivat vähätellä, satuttaa tai häiritä ihmistä, vähätellä tai vähätellä jonkun mielipiteitä, vaikka ne vaikuttaisivat harmittomilta tai humoristisilta.
- Jatkaa henkilön lähestymistä romanttisesti tai seksuaalisesti, kun kyseinen henkilö ei osoita kiinnostusta, tai torjuu tällaiset lähestymiset.
- Jättää huomiotta tai vähättele moraalista, seksuaalista tai institutionaalista häirintää tai sopimatonta käytöstä koskevat varoitukset.
- Vaatia työntekijöitä saavuttamaan tavoitteet hinnalla millä hyvänsä, jos olosuhteet tekevät tämän mahdottomaksi.
- Tehdä itse tutkintaa häirintä- tai sopimattoman käytöksen ilmoituksista.

### **Käytännön tapaus 1**

*Huomaat, että tiimissäsi yksi kollegoistasi jää aina huomiotta toisen kollegan toimesta, joka ei koskaan tervehdi tätä henkilöä, ei kutsu häntä tiimikokouksiin ja tekee säännöllisesti halventavia kommentteja hänen ulkonäöstään.*

Yrität käydä keskustelua heidän ja kollegan kanssa siitä, mitä pidät sopimattomana.

Kannustat henkilöä puhumaan esihenkilölleen tai henkilöstöosastolle, ja tekemään raportin [eettisestä linjasta](#).

Voit myös kertoa esihenkilölle havainnoistasi.

### **Käytännön tapaus 2**

*Esihenkilösi on hyvin vaativa. Hän nuhtelee julkisesti tiimin jäseniä, jos jokin työ ei ole tehty odotetusti, ja voi nöyryyttää henkilöä kokouksen keskellä, luoden pelokkaan tai stressaavan ilmapiirin ja vahingoittaen koko tiimin motivaatiota. Kukaan ei uskalla sanoa tästä esihenkilölle, koska hän on hyvin korkeassa asemassa, ja kaikki pelkäävät seurauksia.*

Voit mennä puhumaan esihenkilölle yksin, tai muiden kollegoiden kanssa, ja kertoa, että hänen käytös on lannistavaa sekä stressaavaa, ja vahingoittaa tiimiä.

Jos esihenkilö ei vastaa, tee ilmoitus [eettiselle linjalle](#). Sen lisäksi voit keskustella henkilöstöosaston kanssa.

Se, että henkilöllä on korkea hierarkkinen asema yrityksessä, ei anna hänelle erityistä suojaa. Lisäksi yrityksen vakuutus suojaa sinua kustotoimilta.

### **Käytännön tapaus 3**

*Tiimin työpajassa ulkoinen ohjaaja on käyttäytynyt sopimattomasti sinua kohtaan, kehuu huomattavasti, seurannut sinua kaikissa aktiviteeteissa ja ehdottanut tapaamista drinkille. Tämä sai sinut tuntemaan olosi erittäin epämukavaksi ja häiritsi toimintaasi. Mitä voit tehdä:*

Ole määrätietoinen ohjaajalle ja pyydä häntä lopettamaan sopimaton käytös. Voit tehdä tämän yksin tai kollegan kanssa, jotta tunnet olosi tuetuksi.

Raportoi [eettiselle linjalle](#). Sen lisäksi voit keskustella esihenkilösi tai henkilöstöosaston kanssa.

On välttämätöntä pysäyttää kaikki sopimaton käytös ennen kuin se vakiintuu, ja estää sen uusiutuminen jonkun toisten kanssa.

### **Käytännön tapaus 4**

*Työskentelet myyntitiimissä, ja asiakas on tehnyt selväksi, että haluaa mennä kanssasi treffeille työpaikan ulkopuolelle, kutsuen sinut useaan otteeseen juomalle tai illalliselle. Kun hylkäsit kutsun, asiakas sanoi lopettavansa Michelin-tuotteiden ostamisen tai ostavansa niitä paljon pienemmällä määrällä, jos et vastaisi myönteisesti näihin pyyntöihin.*

Sinun täytyy keskustella esihenkilösi kanssa ja ilmoittaa asiasta [eettiselle linjalle](#).

Sen lisäksi voit myös ilmoittaa tapauksesta henkilöstöosastolle.

### **Käytännön tapaus 5**

*Yksi kollegoistasi taputtaa ihmisiä selkään. Kollega näyttää pitävän sitä ystävällisenä eleenä. Mutta näet, että jotkut ihmiset loukkaantuvat tästä käytöksestä eivätkä uskalla sanoa mitään.*

Selität tälle kollegalle, että tämä tapa ei ole muiden hyväksymä ja voi vahingoittaa heitä. Pyydät kollegaa lopettamaan sen.

## Terveys ja turvallisuus



Ihmisten terveys ja turvallisuus ovat jokaisen asia, ja ne ovat etusijalla kaiken muun toiminnan edellä.

### Aikomukset

- Tee kaikkiesi varmistaaksesi ja valvoaksesi työntekijöiden, ulkopuolisten palveluntarjoajien ja vierailijoiden terveyden ja turvallisuuden.
- Hallinnoi kaikkien tuotteiden ja toimintojen terveysvaikutuksia paikallisiin asukkaisiin, asiakkaisiin ja yhteisöön.
- Luo työolosuhteet, jotka säilyttävät fyysisen ja henkisen terveyden, edistävät työ- ja vapaa-ajan tasapainoa sekä ihmisten yleistä hyvinvointia, edistävät heidän työkykyään ja tekevät työpisteistä mahdollisimman monelle saavutettavia.

### Ohjaavat periaatteet

- Ihmisten turvallisuus ja terveys menevät kaiken muun toiminnan edelle.
- Jokaisella on velvollisuus kunnioittaa sääntöjä ja lopettaa kaikki riskialttiit tilanteet. Jokaisella on oikeus olla tekemättä toimintaa, jos häntä ei ole koulutettu ja hyväksyty tekemään sitä turvallisesti. Työntekijällä, joka työskentelee ei-konsernin toimipisteessä, esimerkiksi asiakkaan työpaikalla, on oikeus ja velvollisuus kieltäytyä suorittamasta toimintoja, jotka työntekijän vilpittömän arvion mukaan eivät ole turvallisia.
- Työntekijöiden ja heidän edustajiensa mielipiteet otetaan huomioon työolojen parantamiseksi suunniteltaessa toimintasuunnitelmia.
- Konsernin määräysten ja paikallisten säädösten ansiosta yritys valitsee kunnioittaa kaikkein suojaavimpia standardeja.
- Yritys toteuttaa keinot ja edellytykset työkyvyn säilyttämiseksi, toimintojen fyysisen taakan vähentämiseksi, fyysisen, henkisen ja sosiaalisen terveyden säilyttämiseksi sekä kaikkien turvallisuuden ja hyvinvoinnin varmistamiseksi.

### Vastuut

Terveys, turvallisuus ja elämänlaatu työpaikalla ovat vastuullisuuden kohteita kaikilla yrityksen tasoilla:

- **Työntekijät ja heidän edustajansa**

He ovat vastuussa omasta terveydestään ja turvallisuudestaan. He ovat valppaina kollegoidensa terveyden ja turvallisuuden puolesta ja tarjoavat ideoita ennaltaehkäisyn ja työelämänlaadun parantamiseksi.

- **Tiimit**

Heillä on yhteinen rooli uusien tulokkaiden integroimisessa ja riskien varoittamisessa.

- **Esihenkilöt**

He vastaavat tiimiensä fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä. He ohjaavat terveyteen, turvallisuuteen

ja työelämänlaatuun liittyvien kehityssuunnitelmien kehittämistä ja käyttöönottoa. He osoittavat esimerkillistä ja voimaannuttavaa johtajuutta näiden määräysten soveltamisessa.

## Varmistajat

- **Turvallisuusjohtajat**

Määrittelevät ja takaavat vaadittaessa EP-hallintajärjestelmän (SMEP) soveltamisen, mahdollistaen suorituskyvyn ja edistymisen kestävyden. He vastaavat fyysisten ja kemiallisten riskien arvioinnista sekä asianmukaisten ehkäisyohjelmien asianmukaisesta käyttöönotosta. He vastaavat työturvallisuusalan edistymisen vauhdittamisesta ja päättävät riskien hallinnasta, jotka liittyvät uusien kemikaalien, asennusten ja työolosuhteiden muutoksiin.

- **Henkilöstöosasto**

Varmistavat suojan riskiryhmässä olevalle henkilölle, sekä terveys- ja turvallisuuspolitiikan ja odotetun käyttäytymisen käyttöönoton. He vastaavat työelämänlaatuun liittyvien toimenpiteiden seurannasta ja psykososiaalisten riskien ehkäisystä.

- **Terveydenhuollon henkilöstö**

Vastaavat hoidosta, lääketieteellisestä seurannasta, terveydentilasta, neuvonnasta terveydestä, turvallisuudesta, elämänlaadusta työssä sekä psykososiaalisista riskeistä työntekijöille ja työnantajalle. He ovat ehkäisyehdotusten lähde, ja heillä on velvollisuus varoittaa tilanteista, joita he pitävät sopimattomina.

## **Tee: Minun tulee**

- Käytä työpaikallani ja työpaikalla vaadittuja henkilösuojaimia turvallisuusohjeiden mukaisesti.
- Tarkista toimipisteesi turvallisuustoimintatavat.
- Pysy valppaana varmistaaksesi oma ja muiden turvallisuus.
- Puhu kaikista riskialttiista tilanteista. Varmista terveys- ja turvallisuussääntöjen noudattaminen näyttämällä esimerkkiä.
- Säilyttää oma ja muiden hyvinvointi. Käytä tarvittaessa eettistä linjaa.
- Edistä työympäristön ja yrityksen tilojen kunnioittamista ja parantamista (mukaan lukien järjestys ja siisteys).
- Noudata sääntöjä liikkumisesta tiloissamme ja niiden ympärillä. Ole aktiivinen työelämän laadun parantamisessa.

## **Älä tee: En saa**

- Suorittaa operaatiota tai tehtävää ilman asianmukaista koulutusta (koulutuksen jälkeinen pätevyys).
- Poistaa turvasuojaa, paitsi suunnitellun ja hallitun operaation aikana.
- Tehdä työtä psykotrooppisten aineiden (alkoholi, huumeet, rauhoittavat) vaikutuksen alaisena.

## Moderni orjuus, pakkotyö ja ihmiskauppa



Michelin vastustaa kaikkia modernin orjuuden, pakkotyön ja ihmiskaupan muotoja, meidän toiminnoissa ja sen toiminnassa, toimijoissa sekä arvoketjun eri kohdissa.

ILO:n mukaan vuonna 2021 50 miljoonaa ihmistä maailmassa joutui modernin orjuuden uhreiksi. Heistä 28 miljoonaa oli pakkotyössä. Maailmassa pakkotyö on yleisimmillään aloilla: kaivostoiminta ja louhinta, matkailu, maatalous, maatalous, rakentaminen ja elektroniikkateollisuus. Ranskassa pakkotyötä löytyy rakennus- ja siivousaloilta sekä kaikilta aloilta, jotka käyttävät matalasti koulutettua työvoimaa ja ketju-urakoita. Myös määräaikaiset työntekijät ja paperittomat työntekijät voivat joutua riippuvuuden ja pakkotyön tilanteeseen.

### Määritelmät

Yhdistyneet kansakunnat määrittelevät nykyaikaisen orjuuden ja ihmiskaupan käsitteet seuraavasti: "**henkilöiden värväys, kuljetus, siirto, suojeleminen tai vastaanottaminen, uhkaamalla tai käyttämällä voimaa tai muita pakottamisen muotoja, sieppauksen, petoksen, vallan väärinkäytön tai haavoittuvan aseman kautta, tai tarjoamalla tai vastaanottamalla maksuja tai etuja saadakseen henkilön suostumuksen toisen henkilön hallinnan hyväksikäytön tarkoituksessa. Hyväksikäyttö kattaa vähintäänkin prostituution tai muiden seksuaalisen hyväksikäytön muotojen, pakkotyön tai palveluiden, orjuuden tai elinten poistamisen.**"

Kansainvälisen oikeuden laajasti hyväksytyjen yleisten periaatteiden mukaisesti; Pakkotyö tapahtuu, kun työntekijät pakotetaan tekemään työtä tai palveluita vastoin tahtoaan, ilman palkkaa ja/tai laittoman voimankäytön, petoksen, pakottamisen, velan tai henkilöllisyystodistusten säilyttämisen uhalla.

Pakkotyö voi koostua:

- **Sopimuksen allekirjoittaminen, jonka ehtoja työntekijä ei ymmärtänyt.** Esimerkiksi: sopimus, joka ei ole kirjoitettu työntekijän kielellä.
- **Työntekijän psykologisen tai fyysisen pakottamisen** soveltaminen työn suorittamiseen. Esimerkiksi: uhka irtisanoa työntekijä, jos hän ei suorita vaarallista toimintaa, joka ei kuulu hänen työtehtäviinsä tai johon häntä ei ole koulutettu.
- **Ihmisen autonomian rajoittaminen.** Esimerkiksi pitämällä henkilöllisyystodistukset, pakottamalla henkilön nukkumaan yrityksen tiloissa, luottamalla työnantajaan pankkitilin luomisessa, olemalla vapaa-ajan käytettävissä jne.
- **Työntekijän saattaminen merkittävään velkaantumiseen** ennen työn aloittamista, asettamalla hänet "velkaorjuuteen". Joillakin alueilla välittäjät (rekrytointitoimistot) veloittavat ehdokailta erityisen suuria summia (kuljetus, majoitus, vakuutuskulut jne.) valinta-, rekrytointi- tai palkkausvaiheessa; Työntekijöiltä kestää vuosia maksaa tämä velka työnantajalleen.

### Ohjaavat periaatteet

Konserni on sitoutunut seuraaviin tehtäviin:

- Älä koskaan käytä nykyaikaista orjuutta tai ihmiskauppaa toiminnassa.

- Varmista, että toimittajat ja asiakkaat, joiden kanssa tehdään yhteistyötä, noudattavat samoja periaatteita.
- Varmista, että määräaikaiset työllistäjät, joiden kanssa ryhmä työskentelee, sitoutuu noudattamaan samoja periaatteita.
- Suorittaa tarvittava due diligence -selvitys kolmansien osapuolten (asiakkaiden, toimittajien ja muiden kolmansien osapuolten tyypit) suhteen, joiden kanssa konserni solmii suhteen.
- Ole erityisen tarkka sen toiminnassa maissa, joita pidetään nykyaikaisen orjuuden tai ihmiskaupan riskinä.

Lisäksi, erityisesti pakkotyön osalta, konserni on sitoutunut seuraaviin asioihin\*:

- Kun käytetään työsopimuksia, suunnitellaan **luettavat ja ymmärrettävät työsopimukset** kaikille työntekijöille.
- **Työntekijää ei pakoteta työskentelemään kohtuuttoman paineen** alla, ja kunnioitetaan heidän autonomiaansa.
- **Varmistetaan, että jokaisella työntekijällä on vapaa pääsy henkilöllisyystodistuksiinsa ja he voivat irtisanoa työsopimuksensa omasta** aloitteestaan paikallisten säädösten tai työsopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti.
- **Kieltämme rekrytointipalvelumme tarjoajia veloittamasta rekrytointipalkkioita tai -maksuja** työnhakijoille.
- Työskentely rekrytointi- ja sijaisvuokraustoimistojen kanssa, jotka kunnioittavat ILO:n yleisiä reilun rekrytointin periaatteita eivätkä aiheuta työntekijöille velkaa, välttääkseen kaikenlaisen työnantajan sidonnan.

\* Viittaukset työsopimukseen ovat voimassa vain, kun tällaisia sopimuksia käytetään.

Michelin on **myös sitoutunut torjumaan pakkotyötä alihankintaketjussaan**. Konserni tunnistaa riskialttiimmat sektorit, ja toteuttaa lähestymistavan arvioidakseen ja hallitakseen tätä riskiä toimitusketjussaan.

Erytisen tarkkaa huomiota on kiinnitetty maahanmuuttajatyöntekijöihin. **Siirtotyöläiset ovat ihmisoikeuksien kunnioittamisen kannalta haavoittuvimpia**. He eivät yleensä puhu maan kieltä, ovat usein ilman sukulaistensa tukea ja siksi erityisen riippuvaisia rekrytointitoimistoista ja työnantajastaan.

## Vaatimukset Michelin-henkilökunnalle

### **Tee: Minun tulee**

- Olla valppaampi maissa, joissa on riski nykyaikaisesta orjuudesta tai ihmiskaupasta, joko havaittujen faktojen tai riskitodisteiden avulla.
- Tuntea käytettävissä olevat hälytysmekanismit ja ilmoita välittömästi kaikista tilanteista, jotka minusta vaikuttavat riskiltä.
- Kysyä asiantuntijoilta, kun havaitset epäilyksiä tilanteesta.

### **Älä tee: En saa**

- Sallia nykyaikaista orjuutta ja ihmiskauppaa tai solmia liikesuhteita kolmansien osapuolten kanssa ilman asianmukaista huolellisuutta, vaikka tämä olisi normaalia maassa.

- Sulkea silmiä nykyaikaiselta orjuudelta ja ihmiskaupalta, kun toimittaja, asiakas tai kumppani havaitsee tai epäilee tällaista käytäntöä.

## **Vaatimukset ihmisille, jotka työskentelevät Michelin-kohteilla**

*Henkilöstöpäälliköt, lakiosaston henkilöstö ja työmaapäälliköt*

### **Tee: Minun tulee**

- Kun työsopimuksia käytetään, allekirjoitettuja työsopimukset, joissa on selkeät ehdot (työpaikka, sopimusrikkomuksen ehdot, ilmoitus jne.) ja jotka on kirjoitettu työntekijälle ymmärrettävällä kielellä.
- Varmista Michelin-palveluiden rekrytointiprosessin aikana, ettei hakijalta veloiteta rekrytointimaksuja (kuten esimerkiksi hakukuluja).
- Jos maan laki vaatii työnantajaa säilyttämään työntekijän henkilöllisyystodistukset, sopimuksen tai oleskeluluvan, anna kopio työntekijälle. Varmista, että työntekijä voi hakea asiakirjat milloin tahansa.
- Ole tarkkaavainen mahdollisten "merkkien" varalta, jotka voisivat viitata työntekijän pakkotyöhön: liiallinen ylityö, eristäytyminen, taloudellinen paine jne.
- Tarjoa työntekijöille ilmainen pääsy tietoon heidän oikeuksistaan ja työoloistaan.

### **Älä: En saa**

- Pitää työntekijän henkilöllisyystodistuksia takuuna.
- Hyväksyä, että työntekijät tekevät säännöllisesti ylityötä tarkistamatta, etteivät he tee niin ulkoisen paineen alla, velkojen maksamisen tai "rekrytointikustannusten" maksamiseksi.
- Uhata työntekijää millään tavalla, jotta hän jatkaa työskentelyä ryhmässä vastoin tahtoaan.

## **Vaatimukset konsernin ja alueellisten hankintapäälliköiden osalta**

### **Tee: Minun tulee**

- Sisällyttää ostoperiaatteet kaikkiin sopimuksiin.
- Tarkistaa, että rekrytointi- ja henkilöstövuokraustoimistojen käytännöt, joiden kanssa konserni työskentelee pisteissään, erityisesti korkean riskin maissa ja erityisesti maahanmuuttajatyöntekijöiden kohdalla, noudattavat säädöksiä ja ovat oikeudenmukaisia (ei kustannuksia rekrytoituille työntekijöille, ei työntekijöiden pankkitiliä toimiston kautta jne.).
- Tunnistaa maat ja ostokategoriat, joissa pakkotyö on eniten riskissä, jotta toimittajien CSR-riskikartoitus rikastuu ja heille voidaan kohdentaa dokumentoituja arvioita.
- Ehdottaa sopivaa toimintasuunnitelmaa toimittajille tai ostosektoreille, jotka ovat eniten riskissä.
- Tee [eettinen linja](#) saataville toimittajille ja heidän työntekijöilleen. Tiedota ilmoitusprosessista ostosivustolla.
- Tunnista luonnonkumin toimittajille alueet, jotka ovat mahdollisesti alttiita pakkotyölle. Laadi toimintasuunnitelmat niiden hävittämiseksi.

- Ole tarkkaavainen konsernin alihankkijoiden työntekijöiden tilanteen suhteen, kun he ovat tehtävissä konsernin työmaalla.

## **Käytännön tapaukset**

### **Käytännön tapaus 1**

*Työskentelet väliaikaisessa työllistämistoimistossa maassa, joka on altis modernin orjuuden riskille, mitä teet?*

Varmistan, että asianmukainen due diligence on tehty ja että konsernin hankintaperiaatteet on viestitty virastolle ja että se sitoutuu kunnioittamaan niitä, ja varmistan, että ostosopimukseen sisältyy tietty määräys.

### **Käytännön tapaus 2**

*Konserni on juuri hankkinut uuden yrityksen, joka sijaitsee korkean riskin maassa. Mitkä ovat ensimmäiset toimenpiteet, jotka tulee tehdä välittömästi?*

- Varmista, että hankintaa edeltävät varmennustoimenpiteet on suoritettu ja että riskianalyysi on tehty.
- Varmista, että eettinen ohjeisto ja ihmisoikeuskehyspolitiikka otetaan käyttöön uudessa yrityksessä mahdollisimman pian.
- Varmista, että aiheeseen liittyvä koulutus otetaan käyttöön mahdollisimman pian.

### **Käytännön tapaus 3**

*Olet vastuussa henkilöstöosastosta maassa. Useat työntekijät, alun perin naapurimaasta, tulevat luoksesi kertomaan, että rekrytointitoimisto on säilyttänyt heidän henkilöllisyystodistuksensa sopimuksen "taloudellisena takauksena". Mitä sinun pitäisi tehdä?*

**Se on pakkotyön käytäntö.** Ota yhteyttä tähän virastoon. Pyri löytämään ratkaisuja, jotta työntekijöiden "velka" katoaa. Arvioi viraston kykyä muuttaa näitä käytäntöjä. Jos tämä ei onnistu, pyydä toista palveluntarjoajaa, joka kunnioittaa ihmisoikeuksia enemmän. Varmista, että työntekijät saavat paperinsa takaisin. Olet jatkossa tarkempi kumppanisi valinnassa.

## **Viitteet**

[ILO:n yleissopimus nro 29](#)

[ILO:n pöytäkirja nro 29](#)

[ILO:n yleissopimus nro 105](#)

[ILO:n suositus 203](#)

Michelin-ihmisoikeuskehyspolitiikka

## ***Keneen ottaa yhteyttä?***

- DCDI-tiimi
- Alueiden vastuullisuuden vastuuhenkilöt
- Lakiosasto
- Alueiden Compliance -vastuuhenkilöt
- Henkilöstöosasto
- DOA-funktio

## **Lapsityövoima**



Michelinillä vastustamme kaikenlaista lapsityövoimaa, joka voisi vahingoittaa lasten terveyttä, koulutusta tai koskemattomuutta ja joka ei ole ILO:n sopimusten mukaista.

Haluamme suojella lapsia, tukea heidän fyysistä ja psyykkistä kehitystään ja kieltää meidän ja toimittajiemme toiminnassa kaiken työn, joka rikkoisi näitä periaatteita.

## ***Määritelmä***

**"Lapsityövoiman" käsite kattaa kaikki toiminnot, jotka vievät lapsilta lapsuuden, vahingoittavat heidän koulutustaan, terveyttään sekä fyysistä ja henkistä kehitystään. Se viittaa työhön:**

- joka on vaarallisia lasten terveydelle tai fyysiselle, sosiaaliselle tai henkiselle kehitykselle;
- mikä vaarantaa heidän koulutuksensa tai riistää heiltä koulutuksen;
- mikä pakottaa heidät yhdistämään liian pitkät koulu- ja ammatilliset aktiviteetit, jotka ovat heille liian uuvuttavia.

**Kansainvälinen työjärjestö (ILO) asettaa vähimmäistyöiäksi 15 vuotta ja 18 vuotta kaikille vaarallisille töille.**

Joka tapauksessa edes kertaluonteinen työ ei saa estää lasta käymästä koulua eikä vahingoittaa hänen terveyttään ja kehitystään. Tässä tilanteessa tietyt kevyet työt katsotaan ILO:n hyväksyttäväksi 13-vuotiaille lapsille. Lopuksi, lapsen ei tulisi lopettaa koulunkäyntiä ennen pakollista ikärajaa tietyssä maassa.

## ***Ohjaavat periaatteet***

## Vaatimukset ihmisille, jotka työskentelevät Michelin-kohteilla

- Alle 18-vuotiaat eivät tee töitä ryhmän toiminnoissa
- Poikkeuksia 15–18 vuoden välillä, jos työaika on osa opiskelua (työssäoppimista), koulutus- tai oppisopimusta, ei korvaa koulutusta tai haittaa henkilön kehitystä ja terveyttä (ei raskasta työtä).

## Michelin-ohjaavat periaatteet toimittajille

- Hankintaperiaatteet, jotka on liitetty sopimukseen, edellyttävät toimittajia noudattamaan seuraavia sääntöjä: alle 18-vuotiaiden työllistämisen kieltä vaarallisissa töissä ja alle 15-vuotiaiden työntekijöiden yleisesti. Poikkeuksia on mahdollista harjoittaa toiminnan luonteesta riippuen, edellyttäen että käytännöt noudattavat ILO:n yleissopimuksia 138 ja 182 sekä kansallista lakia, ja erityisesti tämä työ ei korvaa koulutusta eikä vahingoita henkilön kehitystä ja terveyttä.
- Konsernilla on erityinen lähestymistapa luonnonkumiin kartoittaakseen lapsityövoiman riskin toimitusketjussaan sekä toteuttaakseen toimenpiteitä ja seurantaä eniten vaarassa olevilla alueilla.
- Konserni arvioi myös ihmisoikeuksiin liittyviä riskejä – *mukaan lukien lapsityövoima* – toimittajien keskuudessa, erityisesti niissä maissa ja ostoluokissa, joilla on suurin riski. Toimittajien, joiden CSR-käytännöt eivät täytä Michelin-standardeja, on laadittava korjaavia toimenpiteitä.

## Tee: Minun tulee

- Vertaa kansallisia lakeja yrityksen periaatteisiin ja määräyksiin vähimmäistyöiästä ja käytä korkeinta ikärajaa.
- Tarkista työntekijöiden henkilöllisyystodistukset varmistaaksesi, että he ovat vähintään 18-vuotiaita.
- Olemme lisänneet valppautta maissa, joissa lapsityövoima on yleistä, mukaan lukien valppaus toimittajiemme suhteen.

## Älä: En saa

- Sallia lapsityövoimaa, vaikka se olisi maassa normaali käytäntö.
- Sulkea silmiä lapsityövoimalta, kun sitä toteuttaa toimittaja tai kumppani (ei Michelinissä).

## Käytännön tapaus 1

*Sinut nimitetään tehtaan työpajan johtajaksi. Jotkut työntekijät vaikuttavat sinusta hyvin nuorilta. Tarkistettuaan heidän henkilöllisyystodistuksensa selviää, että toinen heistä on 16-vuotias. Mitä sinun pitäisi tehdä?*

Maassa, jossa toimit, sallitaan työskentely 16-vuotiaasta lähtien, mutta yrityksen säännöt edellyttävät, että alle 18-vuotiaat työskentelevät ovat allekirjoittaneet tietyn virallisen sopimuksen (esim. oppisopimus). Varmistat siis, että tämä nuori on oppipoika, ettei tämä tehtävä korvaa hänen koulutustaan, ja että annetut tehtävät eivät vahingoita hänen terveyttään (ei raskasta työtä).

## Käytännön tapaus 2

*Olet alueen johtaja, jossa on kehittyvä maa. Eräs kansalaisjärjestö ottaa yhteyttä Michelinin ilmoittaakseen, että lapset työskentelevät kumiplantaasilla, joka epäsuorasti toimittaa konsernia. Tutkimuksen jälkeen käy ilmi, että nämä teini-ikäiset auttavat vanhempiaan satunnaisesti plantaaseilla.*

*Pitäisikö sinun kuitenkin ilmoittaa siitä?*

**Kyllä.** Ilmoitat tapauksesta hankintaosastolle, joka päättää, mitä toimenpiteitä tehdään (esimerkiksi toimintasuunnitelma plantaasin käyttöönotosta ja sopimuksen lopettamisesta). Voit myös tehdä raportin eettiselle linjalle.

## Turvallisuus – Omaisuuden suojaaminen



Michelinin "omaisuus" sisältää sekä ihmisiä että aineellisia hyödykkeitä sekä tietoa ja osaamista. Omaisuuden suojaaminen on olennaista konsernin tulevaisuudelle.

Turvallisuus ja suoja ovat jokaisen vastuulla.

Jokainen työntekijä vastaa tehtäviensä puitteissa aineellisten ja aineettomien omaisuserien sekä konsernin resurssien asianmukaisesta käytöstä ja suojelusta.

**Näihin kuuluvat esimerkiksi teollisuuslaitokset, laitteet, konsernin taloudelliset resurssit sekä liikesalaisuudet, patentit ja tavaramerkit.**

- Varat ja resurssit on käytettävä konsernin tarpeiden mukaisesti ja eri tahojen asettaman kehyksen puitteissa.
- Fyysiset omaisuserät ja asiakirjat luokitellaan niiden tärkeyden mukaan (*Taso 1 - Pää, Taso 2 - Vakava, Taso 3 - Alhainen*).
- **D1- ja D2-tietoja tulisi jakaa vain ihmisille, joiden "tarvitsee tietää".**
- Esihenkilöiden on osoitettava esimerkillistä käytöstä.
- Turvallisuuspolitiikan ja -vaatimusten tuntemus on välttämätöntä konsernin omaisuuden suojaamiseksi.

### Turvatoimet

- **Kannettavat tulisi varmistaa** fyysisesti kaapelilukoilla ja loogisesti Windows + L tai CTR / ALT / DEL -käyttöjärjestelmillä.
- Työntekijöiden tulisi **luokitella omaisuus niiden tärkeyden mukaan luottamuksellisuuden, eheyden ja saatavuuden** osalta.
- Työntekijöiden on **salattava arkaluonteiset tiedot** (D1 ja D2) sekä hävitettävä fyysiset omaisuserät ja sähköiset tiedot turvallisesti.
- Michelin-sivustot käyttävät turvajärjestelmiä tarjotakseen turvallisen ja suojatun ympäristön:
  - Valtuutettujen henkilöiden pääsyn varmistaminen sähköisen kulunvalvonnan avulla;
  - Kameroiden käyttö (jos se on sallittua) tapausten tunnistamiseen ja tutkimiseen;
  - Salattujen alueiden suojaaminen hälyttimillä.

### Tee: Minun tulee

- Lukitsen läppärini.
- Pidän kulkulupaa esillä koko päivän.
- Teen matkavaraukset konsernin hyväksymältä matkatoimistolta.
- Noudatan kaikkia työmaan turvallisuusohjeita.
- Varmistan Michelin-tietojen luottamuksellisuuden ja noudatan kolmansien osapuolten tietoja koskevia salassapitovelvoitteita.

- Muistan, että kaikki konsernin omaisuus ja asiakirjat kuuluvat Michelinille.

### **Älä: En saa**

- Jättää luottamuksellisia asiakirjoja valvomatta.
- Valtuuttaa ketään käyttämään suojattuja sivustoja ja alueita tunnuksellani.
- Jättää kannettavaani suojaamattomana (esimerkiksi istumapaikalleni, hotellilleni, autooni jne.). Jättää sääntöjä huomiotta mukavuuden vuoksi.
- Julkaista arkaluontoista tai luottamuksellista tietoa (valokuvia asennuksista, menettelyistä) sosiaalisissa verkostoissa.
- Käyttää konsernin resursseja yksityisiin tarkoituksiin, ellei tällainen käyttö ole sallittua alueeni tai maani politiikan mukaista.

## Liiketoiminta

Jokaisen Michelin-työntekijän, riippumatta siitä, missä maassa hän työskentelee, on henkilökohtaisesti noudatettava **näitä periaatteita ja sisäisiä liiketoiminnan etiikan ohjeita**.

Näiden periaatteiden ja sisäisten määräysten noudattamatta jättäminen voi johtaa vastuu- ja kurinpidollisiin seuraamuksiin sekä siviilioikeudellisiin kanteisiin tai rikosoikeudelliseen syytteesen.

Lisäksi näiden ohjeiden rikkominen voi olla ilmoituksen kohteena ilmoitusmenettelyn ja tässä ohjeessa mainittujen linkkien mukaisesti.

## Lahjat ja kutsut

Konserni ei suvaitse minkäänlaista korruptiota, olipa se julkinen tai yksityinen, aktiivinen tai passiivinen, suora tai epäsuora. Konserni on sitoutunut harjoittamaan liiketoimintaansa rehellisesti, eikä vaikuta sopimattomasti liikekumppaniin, virkamieheen tai muuhun luonnolliseen tai oikeushenkilöön.

Liikesuhteissa lahjojen tai vieraanvaraisuuden vaihto voi vaikuttaa työntekijöiden riippumattomaan harkintaan ulkopuolisten kumppaneiden (asiakkaiden, toimittajien, muiden kolmansien osapuolten tyytit) kanssa toimiessa. Samoin konserni on sitoutunut olemaan hyväksymättä mitään vieraanvaraisuutta tai kutsua, joka voisi vahingoittaa sen mainetta, ja on julkaissut tästä asiasta määräyksen.

### ***Määritelmät***

**Kohtuuttomat lahjat ja viihde voivat muodostaa lahjonnan.**

Konsernin säännöt koskevat lahjoja ja viihdettä:

- Annettu tai saatu;
- Suoraan työntekijän toimesta tai epäsuorasti konsernin kolmannen osapuolen edustajan toimesta;
- Suoraan konsernin työntekijälle tai epäsuorasti heidän perheenjäsenelleen.

**Kolmannen osapuolen edustaja** on mikä tahansa luonnollinen tai oikeushenkilö, joka toimii konsernin puolesta. Esimerkiksi: lobbarit, lakimiehet, verokonsultit, myyntiedustajat tai välittäjät. Kaikki näiden ulkoisten kolmansien osapuolten sopimattomat toimet ja päätökset voidaan liittää konserniin. Heidän käytöksensä tulisi olla tiiviisti tämän koodin ja kaikkien heidän toimintaansa koskevien käytäntöjen mukaista.

### ***Ohjaavat periaatteet***

**Yleisesti ottaen Michelin-ryhmä ei kiellä lahjoja ja kutsuja.**

Lahjan tai kutsun antaminen tai vastaanottaminen ei sinänsä ole korruptiotekoa. Kuitenkin se voi muodostaa korruptiota, jos:

- Mukana on tuntematon osapuoli
- Lahjan tai kutsun tarkoituksena on vaikuttaa ammatilliseen harkintaan, saada henkilö olemaan toimimatta yrityksensä etujen mukaisesti tai pyrkimään saamaan häneltä etua.

Konserni on siksi sitoutunut olemaan ottamatta vastaan tai tarjoamatta lahjoja ja/tai vieraanvaraisuutta, jotka voisivat vahingoittaa sen mainetta.

Tämän seurauksena ryhmän työntekijä tai kolmas osapuoli on kielletty vastaanottamasta lahjaa, kutsua tai muuta etua, joka voisi vaikuttaa hänen harkintaansa, puolueettomuuteensa tai riippumattomuuteensa ja estää toimimasta ryhmän parhaaksi.

Sama koskee lahjoja, kutsuja ja muita etuja, joita työntekijä tai Michelin-konsernin kolmannen osapuolen edustaja tarjoaa.

Jokaisen työntekijän tai kolmannen osapuolen edustajan on noudatettava ryhmän lahjojen ja kutsujen politiikkaa sekä alueellisia (tai muita) sovellettavia käytäntöjä.

### ***Saat lahjan tai kutsun***

Konsernin työntekijät ja heidän perheenjäsenensä sekä Michelinin kolmansien osapuolten edustajat joutuvat mahdollisuuksien mukaan kieltäytymään lahjoista ja kutsuista toimittajalta, asiakkaalta tai kolmannelta osapuolelta.

Lahja tai kutsu voidaan hyväksyä, jos se täyttää seuraavat kriteerit:

- Noudattaa tätä koodia ja sovellettavia lahjakäytäntöjä;
- Kohtuullisen arvoinen;
- Satunnainen;
- Lailliseen liiketoimintatarkoitukseen;
- Valtuutettu tietyllä vakuutuksella, hyväksytyt sisäisessä politiikassa mainittujen henkilöiden toimesta ja rekisteröity asianmukaiseen lahjarekisteriin.

Epäselvissä tilanteissa on suositeltavaa kieltäytyä lahjasta kohteliaasti.

### ***Anna lahja tai kutsu***

Lahjat ja vieraanvaraisuus, jotka voisivat sopimattomasti vaikuttaa saajan ammatilliseen harkintaan, ovat kiellettyjä. Lahja tai kutsu voidaan tarjota, jos se täyttää seuraavat kriteerit:

- Noudattaa tätä koodia ja sovellettavia lahjakäytäntöjä;
- Kohtuullisen arvoinen;
- Satunnainen;
- Lailliseen liiketoimintatarkoitukseen;
- Hyväksytyt tietyllä vakuutuksella tai hyväksytyt sisäisessä politiikassa mainittujen henkilöiden toimesta ja rekisteröity asianomaiseen lahjarekisteriin.

Epävarmoissa tilanteissa on suositeltavaa välttää lahjojen antamista.

### **Tee: Minun tulee**

- Tunne ja noudata ryhmän lahjojen ja kutsujen politiikkaa, mukaan lukien kynnsarvot ja hyväksymiskriteerit.
- Selitä liikekumppaneille sovellettava lahjojen ja kutsujen käytäntö, jotta vältetään väärinkäsityksiltä.
- Keskustele esihenkilösi ja lakiosaston kanssa, jos olet epävarma.

### **Älä: En saa**

- Otaa vastaan lahjoja ja kutsuja, jotka voivat vaikuttaa käyttäytymiseeni ammatillisessa toiminnassani.
- Antaa tai ottaa vastaan lahjoja tai viihdettä, joiden arvo on kohtuuttoman korkea.
- Antaa tai ottaa vastaan lahjoja tai kutsuja noudattamatta konsernin lahjojen ja kutsujen politiikan määritelmää rekisteröinti- ja valtuutusprosessia.

### **Käytännön tapaus 1**

*Alueesi lahjapolitiikka sallii työntekijöiden hyväksyä promootiolahjoja, joiden arvo on alle tietyn summan. Toimittaja tarjoaa sinulle ostajana kauniin kuulokkeen, joka on räätälöity yrityksen logolla, ja jonka arvo voi ylittää lahjavakuutuksen salliman summan. Et halua loukata toimittajaa; Voitko ottaa tämän lahjan vastaan?*

Sinun tulee ilmoittaa esihenkilöllesi tai alueen Compliance -vastaavalle. Sinun täytyy rekisteröidä lahja, jos sen arvo ylittää hyväksytyn summan, ja noudattaa ryhmän lahja- ja kutsukäytännössä määriteltä prosessia ennen lahjan hyväksymistä.

### **Käytännön tapaus 2**

*Olet X:n avaintilinhoitaja, tärkeä asiakas. Viimeisen puolen vuoden aikana liikesuhteesi on heikentynyt. Asiakkaasi hankintapäällikkö on tuonut tämän tietoosi. Haluat kutsua asiakkaasi illalliselle 2-tähden Michelin-ravintolaan ylläpitää tiliäsi. Onko tämä käytäntö sallittua?*

Sinun tulisi tutustua ryhmän lahjojen ja kutsujen käytäntöön ja keskustella siitä esihenkilösi kanssa. Vaikka satunnaisia kohtuuhintaisia aterioita sallitaan, Michelin-tähdellä palkitussa ravintolassa illallinen voidaan katsoa kohtuuttoman arvokkaaksi. Epäselvyyksissä ota yhteyttä laki ja compliance -osastoon.

## Kansainvälinen kauppa ja vientivalvonta



Konserni on lukuisten säädösten alainen, ja sen on varmistettava kaikkien määräysten noudattaminen kaikissa tavaravirroissa, olivatpa ne aineellisia tai aineettomia.

### *Tausta*

**Konserni noudattaa lukuisia säädöksiä:**

- **Tullimääräykset**, jotka säätelevät kaikkien tavaroiden tuontia ja vientiä, riippumatta niiden luonteesta, alkuperästä, arvosta, käytöstä tai kuljetusmuodosta.
- **Vientivalvontasäädökset**, jotka rajoittavat tiettyjen maiden kanssa toimivia tuotteita, teknologioita, ohjelmistoja tai palveluita. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää kaksoiskäyttökäyttötekniikoihin ja tuotteisiin, joita käytetään sekä siviili- että sotilaskäyttöön.

Näiden säädösten noudattamatta jättäminen voi aiheuttaa vakavia seurauksia konsernille: tiettyjen virtojen pysäyttämistä, taloudellisia seuraamuksia, maineen vahingoittamista ja joissain tapauksissa rikosoikeudellista vastuuta niille, jotka ovat vastuussa näistä rikoksista.

### *Arvot ja ohjaavat periaatteet*

#### *Arvot*

Konsernin on oltava kaikkien aineellisten ja aineettomien tavaroiden virtojen sääntöjen noudattamisen takaaja.

**Michelin saattaa joissain tapauksissa ottaa käyttöön vaativamman politiikan vähentääkseen toimitusketjun riskejä ja helpottaakseen toimintansa kehitystä.**

Esimerkiksi: Euroopan AEO:n (Authorized Economic Operator) tullisertifikaatit ja C-TPAT (Customs Trade Partnership Against Terrorism), joka on vastaava Yhdysvalloissa, mahdollistavat konsernille yksinkertaistettujen ja turvallisempien tulliselvitysmenettelyjen hyödyntämisen.

#### *Ohjaavat periaatteet*

**Tullin ja vientivalvonnan toiminto määrittelee politiikat, jotka varmistavat kaikkien näiden säädösten noudattamisen.**

Se luottaa alueelliseen ja paikalliseen verkostoonsa näiden politiikkojen toteuttamisessa eri konsernin prosesseissa.

**Jokaisella työntekijällä on rooli varmistaa, että heidän toimintansa noudattaa näitä säädöksiä.**

### *Tee: Minun tulee*

- Otaa tulli- ja vientivalvontatiimit järjestelmällisesti mukaan uuden teollisuus- tai kaupallisen toimipaikan, uuden kansainvälisen virtauksen tai minkä tahansa toiminnon, joka ei kuulu konsernin vakioprosesseihin.
- Noudattaa sisäistä vientivalvontakoulutusta, jotta tunnistat paremmin riskialueet ja reagoit oikeasti.
- Varmistaa, että standardi vientivalvontalausekkeet sisällytetään sopimusasiakirjoihin asiakkaiden kanssa.
- Noudattaa konsernin standardeja ja ota tarvittaessa yhteyttä tulli- ja vientivalvontatiimeihin, jos toimittajalta, asiakkaalta, pankilta tai muulta kumppanilta ilmenee epäilyksiä tai kysymyksiä tullimuodollisuuksista tai vientivalvonnasta.

### **Älä tee: En saa**

- Käyttää henkilökohtaisia matkatavaroitani ammatilaiskaluston kuljettamiseen kahden maan välillä ilman, että ensin konsultoin tulli- ja vientivalvontatiimejä.
- Antaa valtakirjaa tullivälittäjälle (vientitai tuontitulliselvityksen laatimista varten).
- Maksaa tullivälittäjälle, kuljettajalle tai muulle kumppanille nopeuttaaksesi rajanylitystä tai tulliselvitystä.
- Aloittaa tai osallistua kauppaan maahan, jonka konsernin politiikka on kieltänyt.
- Olettaa, että minun ei tarvitse olla huolissani vientivalvonnasta, koska sotilashyödykkeet eivät kuulu tehtäväni piiriin.

### **Käytännön tapaus 1**

*Tullimaksujen välttämiseksi asiakas selittää puhelimessa, että riittää lisätä laskuun käsinkirjoitettu huomautus, jossa kerrotaan tuotteen alkuperä. He kertovat, että kaikki kilpailijasi tekevät niin. Mitä teet?*

Ota yhteyttä tullitiimeihin. Kaikki pyynnöt, jotka tähtäävät tuontitullimaksujen alentamiseen (laskuun lisätty huomautus, arvon alentaminen, mukaan lukien ilmaiset lähetykset, tuotteen kuvauksen, alkuperämaan tai tulliluokituksen muuttaminen jne.) on vahvistettava tullitiimien toimesta.

### **Käytännön tapaus 2**

*Olet yhteydessä potentiaaliseen asiakkaaseen, joka sijaitsee maassa, johon myynti on kielletty konsernin politiikan mukaan. He tarjoavat mennä kolmannen osapuolen kautta toisessa maassa kiertääkseen kiellon. Mitä sinun pitäisi tehdä?*

Ota yhteyttä tulli- ja vientivalvontatiimeihin. Vaikka kyseessä olisi epäsuora virta, vientivalvonnat voivat vaikuttaa sinuun.

## Kilpailu ja reilu kaupankäynti

"Kannatamme reilua kaupallista kilpailua kaikilta toimijoilta kilpailulain puitteissa."

Michelin-suoritus- ja vastuullisuusperuskirja (2002), Arvojemme toteuttaminen, vastuidemme kantaminen

### **Määritelmä**

**Reilun kilpailun periaate** ohjaa yrityksen käyttäytymistä suhteessa sen ympäristöön (asiakkaat, toimittajat ja kilpailijat).

Reilu kilpailu edistää yhteisten etujen toteutumista: parempien hintojen ja palveluiden edistämistä kuluttajille sekä innovaatioiden edistämistä.

Reilu kilpailu on monissa maissa tunnustettu periaate. Viranomaiset varmistavat, että sitä kunnioitetaan lainsäädännöllisen ja sääntelyjärjestelmän kautta.

**Kilpailua rajoittava toiminta** voi altistaa konsernin tai sen työntekijät ankarille rangaistuksille: erittäin suurille sakoille, korvauskanteille, maineen vahingoittamiselle tai jopa vankeusrangaistuksille.

### **Ohjaavat periaatteet**

Konserni edistää kunnioitusta työntekijöitään, asiakkaitaan ja yleisesti ympäristöään kohtaan. Reilu kilpailu on yksi näiden periaatteiden käytännön sovelluksista.

Työntekijöiden kilpailusääntöjen noudattamisen varmistamiseksi Michelin on ottanut käyttöön erityisen **vaatimustenmukaisuusohjelman**.

Tämä järjestelmä sisältää periaatteet ja toimintasuunnitelmat, mukaan lukien säännöllinen koulutus kaikkein altistuneimmille väestöryhmille (myynti ja markkinointi). Nämä työntekijät ovat jatkuvan valvonnan alaisia, erityisesti lakiosaston toimesta.

### **Konserni varmistaa reilun kilpailun periaatteen tehokkuuden sulkemalla pois:**

- Kaikki sopimukset, keskustelut ja tiedonvaihdot kilpailijoiden kanssa kaupallisesti arkaluonteisista tiedoista;
- Kaikki väärinkäytökset asiakkaidensa ja toimittajiensa suhteen;
- Kaikki toimet, jotka todennäköisesti vääristävät kilpailun vapaata peliä.

**Reilun kilpailun kunnioittaminen on jokaisen asia.** Jokaisen työntekijän on oltava esimerkillinen ulkopuolisten keskustelukumppaneiden kanssa.

### **Tee: Minun täytyy**

- Omaksua kunnioittava ja oikeudenmukainen käytös asiakkaitamme ja toimittajiamme kohtaan.
- Sulje pois kaikki yhteydenpito kilpailijoihin (paitsi keskustelut rakenteellisessa kehyksessä, kuten

ammattillisissa yhdistyksissä).

- Kunnioita salassapitovelvoitteita.
- Omaksu käytös asiakkaita kohtaan, joka mukautuu konsernin asemaan sen markkinoilla (korkea markkinaosuus vaikuttaa enemmän Michelinin vastuuseen).
- Sulje pois kaikki rangaistustoimet (sanktio, boikotti) epätyydyttävien kauppaneuvottelujen varalta.

### **Älä: En saa**

- Asettaa hintoja tai vaihtaa arkaluonteisia liiketoimintatietoja kilpailijoiden kanssa.
- Jakaa markkinoita (tuotteita, palveluita tai aluetta) kilpailijoiden kanssa.
- Asettaa jälleenmyyntihintoja asiakkaille.
- Osallistua tarjousmanipulointiin.
- Mahdollistaa sopimusta tai keskustelua hinnoista asiakkaiden (esim. jakelijoiden) välillä.

### **Käytännön tapaus 1**

*Jakelija asiakas (A) haluaa keskustella markkinoilla olevien henkilöautojen renkaiden hintatasosta. A valittaa kilpailevan jakelijan (B) aggressiivisesta hinnoittelupolitiikasta, joka on myös Michelinin asiakas. A pyytää sinua puuttumaan asiaan B:n kanssa nostatakseen sen hintoja, jotta saavutetaan korkeammat katteet. Onko tällainen ehdotus hyväksyttävä?*

**Ei.** Jos hyväksyt pyynnön (pyydät B:tä nostamaan hintojaan), konserni rikkoo sitä, koska sitä pidetään kartellin "välittäjänä" (joka yhdessä määrittää myyntihinnan). Sinun on siksi selitettävä jakelijalle, ettet voi puuttua asiakkaiden hinnoittelukäytäntöön, sillä asiakkaat voivat vapaasti määrittää hintansa.

### **Käytännön tapaus 2**

*Edustat Michelinia ammatillisessa yhdistyksessä ja osallistut kokouksiin, jotka käsittelevät alan yleisiä kiinnostuksen kohteita. Nämä kokoukset ovat valvottuja, eikä kaupallisesti arkaluonteisia aiheita (hintaa, volyyymi, kustannukset jne.) koskaan nosteta esiin. Yhdistyksen jäsen kilpailevasta yrityksestä kutsuu sinut juomaan muutaman muun jäsenen/kilpailijan kanssa. Hän haluaa tutustua sinuun paremmin, koska teet samaa työtä ja teillä on yhteisiä kiinnostuksen kohteita. Pitäisikö sinun hyväksyä?*

**Ei.** Sinun on kieltäydyttävä ehdotuksesta ja vältettävä keskustelua, edes epävirallista, kilpailijoiden kanssa. Jos vaihto johtaa kaupalliseen sopimukseen, pelkkä osallistuminen tällaiseen kokoukseen voi johtaa viranomaisten sanktioihin (mukaan lukien sakkoihin).



## Eturistiriitojen välttäminen

"Haluamme estää mahdolliset eturistiriidat työntekijöiden vastuiden välillä yrityksen sisällä ja sen ulkopuolella. Odotamme siis, että työntekijämme välttävät henkilökohtaisia taloudellisia, kaupallisia tai muita toimintoja, jotka voivat olla ristiriidassa Michelin-konsernin laillisten etujen kanssa tai jotka voivat johtaa epäselviin käsityksiin heidän vastuunsa vuoksi yhtiössä."

Michelin-suoritus- ja vastuullisuusperuskirja (2002), Arvojemme toteuttaminen, vastuumme kantaminen

### Määritelmä

**Eturistiriita syntyy, kun työntekijän henkilökohtaiset edut ovat ristiriidassa työnantajan etujen kanssa.**

**Henkilökohtaiset kiinnostuksen kohteet** voivat olla hyväntekeväisyys, kulttuuriset, taloudelliset, poliittiset, uskonnolliset, urheilulliset, yhdistysten kautta tai perhe-, tunne- tai ystävälliset siteet.

Kaikissa maissa ei ole laillista eturistiriidan määritelmää, mutta näitä käytöksiä rangaistaan usein rikosoikeudellisesti.

**Eturistiriita voi olla todellinen, mahdollinen tai ilmeinen:**

- **Todellinen eturistiriita:** tilanne, jossa työntekijällä on henkilökohtainen etu, joka on ristiriidassa Michelinin etujen kanssa ja vaikuttaa työntekijän työtehtäviin.
- **Mahdollinen eturistiriita:** tilanne, jossa työntekijän henkilökohtainen etu voi olla ristiriidassa Michelinin etujen kanssa; työntekijän on oltava tarkkana, ettei mahdollinen ristiriita muutu todelliseksi konfliktiksi.
- **Ilmeinen eturistiriita:** tilanne, jossa työntekijän henkilökohtaiset edut voidaan nähdä eturistiriidan.

Jokaisen työntekijän on ilmoitettava esihenkilölleen ja/tai henkilökohtaiselle osastolleen kaikista eturistiriitojen tilanteista (todellisista, ilmeisistä tai mahdollisista) varmistaakseen, että tilanne hoidetaan konsernin politiikan mukaisesti.

Jokaisen työntekijän on oltava erityisen tarkkaavainen henkilökohtaisissa suhteissa (ystävät, perhe jne.) kilpailijan, toimittajan tai konsernin asiakkaan kanssa. Tämä suhde ei ole laiton, mutta sen ei pidä toimia Michelinin etujen vastaisesti.

Mikä tahansa tilanne, joka voi herättää kohtuullisen epäilyn työntekijän puolueettomuudesta, lojaalisuudesta konsernia kohtaan ja etiikasta, jopa väärin, altistaa työntekijän eturistiriidan riskille.

### Tee: Minun täytyy

- Kysy neuvoa esihenkilöltä, jos henkilökohtainen tilanteeni (tai perheenjäsenteni) saattaa aiheuttaa eturistiriidan Michelinin eduksi tai sitä vastaan.
- Vältä ystävien ja sukulaisten suosimista päätöksissäni ja ammatillisissa tehtävissäni.
- Varmistan, että päätökseni ovat aina oikeudenmukaisia ja puolueettomia, konsernin parhaaksi.

## **Älä: En saa**

- Pitää tai ostaa aineellisia tai aineettomia tavaroita myydäksesi tai vuokrataksesi ne Michelinille.
- Tehdä päätöstä taloudellisten etujeni perusteella, missä tahansa muodossa, kaupallisessa yrityksessä, jota hallitsevat kilpailijat, toimittajat tai Michelinin asiakkaat.
- Lobbata puolisoni, jonkun vanhemmistani tai yhden lapsistani palkataan kilpailijan, toimittajan tai konsernin asiakkaan toimesta.

## **Käytännön tapaus 1**

*Tiedät, että teollisuusalueesi aikoo pian käynnistää tarjouskilpailun siivousyrityksen valitsemiseksi. Tyttäresi pyörittää erittäin arvostettua ja menestyvää paikallista yritystä tällä alalla. Millainen asenne sinun tulisi omaksua perhettäsi ja ryhmän sisällä?*

Sinun tulisi välttää mainitsemasta tätä tarjouspyyntöä sukulaisillesi. Sinun tulee ilmoittaa ja keskustella esihenkilösi kanssa tämän yhteyden olemassaolosta, sillä se voidaan katsoa eturistiriidaksi.

Sinun ei missään nimessä tulisi osallistua toimittajien valintaan tarjouskilpailuun tai sen toteutukseen.

Olet valppaana, koska tiedät, että jopa satunnainen maininta tyttäresi toiminnasta tarjouskilpailuun osallistuneelle kollegalle voidaan tulkita eturistiriidaksi.

## **Käytännön tapaus 2**

*Poikasi, joka etsii töitä, haki juuri yhdelle pääasiakkaistasi. Keskustelun aikana tämän asiakkaan kanssa tämä mainitsee toistuvasti poikasi hakemuksen. Mitä sinun pitäisi tehdä?*

Sinun tulee ilmoittaa esihenkilöllesi tästä tilanteesta ja tästä perhesuhteesta, joka voidaan tulkita eturistiriidaksi suhteen jatkumisessa tähän asiakkaaseen.

Yhdessä esihenkilösi kanssa selvennät tilannetta asiakkaallesi, jotta vältät suoran tai epäsuoran paineen.

# Hyväntekeväisyys- ja poliittiset lahjoitukset



Michelin kieltää kaikenlaiset poliittiset avustukset ja lahjoitukset.

Konserni kannattaa osallistumista hyväntekeväisyystoimintaan, joka vahvistaa yhteisöjä ja ihmisiä, joiden kanssa se on vuorovaikutuksessa ja joihin se voi vaikuttaa.

## **Määritelmät**

**Hyväntekeväisyyslahjoitukset** ovat lahjoituksia, joilla tehdään voittoa tavoittelemattomalle järjestölle, hyväntekeväisyysjärjestölle, yksityiselle tai julkiselle säätiölle. Tällaiset lahjoitukset voivat olla käteisenä, kiinteistönä, tavaroina, arvopapereina tai muina arvokkaina esineinä.

**Poliittiset lahjoitukset** ovat varoja tai resursseja, jotka lahjoitetaan suoraan tai epäsuorasti poliittisille puolueille, ehdokkaille tai PACeille (poliittisille toimintakomiteoille).

## **Ohjaavat periaatteet**

### **Poliittiset lahjoitukset ja avustukset**

Michelin kieltää poliittiset lahjoitukset ja avustukset, suoraan tai epäsuorasti kolmannen osapuolen välittäjien kautta.

Konserni katsoo, että se voi perustellusti ilmaista näkemyksensä rehellisesti selittäessään julkisille päättäjille kantansa konsernin kannalta kiinnostaviin asioihin. Mielenpitojen vaihto tehdään rehellisyyden periaatteiden mukaisesti ja sidosryhmiemme, kuten osakkeenomistajien, asiakkaiden, kumppaneiden, työntekijöiden ja asianomaisen toimivallan (maa, maakunta, osavaltio, kunta jne.) edun mukaisesti.

Kolmansien osapuolten (kuten esimerkiksi johtajat, välittäjät tai ulkopuoliset konsultit) on myös kiellettyä antaa poliittisia lahjoituksia tai lahjoituksia konsernin puolesta tai sen nimissä, erityisesti saadakseen mitään etua muodosta riippumatta.

### **Hyväntekeväisyyslahjoitukset ja avustukset**

konserni voi tukea asioita, jotka ilmentävät konsernin jakamia arvoja ja jotka ovat linjassa konsernin strategian kanssa.

Hyväntekeväisyyslahjoitukset ovat sallittuja, jos ne ovat:

- Kunnioittavia tämän koodin periaatteita ja korruptionvastaisia käyttäytymissääntöjä kohtaan,
- Tehtävät tehdään Michelin-konsernin rahoituksen kautta tai alueittain vastuussa olevien toimijoiden toimesta
- Kirjattu tiettyyn rekisteriin,
- Sovellettavat lait sallivat;
- Julkisen sovellettavan lain mukaisesti, aina kun se on tarpeen, ja
- Alueen, konsernin kirjallisella luvalla valtuuttama tai nimenomaisesti kirjallisesti ja etukäteen aluejohtajan valtuuttamana tehty

Kolmansilta osapuolilta (esim. Edustajilta, välikäsiltä, ulkopuolisilta konsulteilta) on ehdottomasti kiellettyä tehdä hyväntekeväisyyslahjoituksia tai lahjoituksia konsernin nimissä tai sen puolesta ilman konsernin etukäteen antamaa kirjallista lupaa.

### **Tee: Minun täytyy**

- Ennen kuin konsernin toimija tekee hyväntekeväisyyslahjoituksen, varmista, että se noudattaa tätä koodia ja sovellettavaa lainsäädäntöä.
- Otan yhteyttä esihenkilöni, alueen vaatimustenmukaisuusvastaavaan tai lakiosastoon, jos minulla on epäilyksiä.

### **Älä: En saa**

- Käyttää konsernin varoja tai resursseja poliittisen lahjoituksen tekemiseen tai minkä tahansa poliittisen panoksen tekemiseen konsernin nimissä, suoraan tai epäsuorasti välittäjän kautta.
- Jakaa työpaikalla poliittisen ehdokkaan puolesta olevia kylltejä tai iskulauseita.
- Tehdä hyväntekeväisyyslahjoitusta, joka voitaisiin tulkita lahjukseksi. Jos minulla on epäselvyyksiä, tutustun tämän koodin [kutsuihin](#) sekä [lahjoihin](#) liittyviin osioihin ja/tai otan yhteyttä lakiosastoon.

### **Käytännön tapaus 1**

*Olet tehtaan johtoryhmän jäsen, jolla on merkittävä taloudellinen vaikutus naapuriyhteisöön. Uudelleenvalintakampanjan aikana poliittiseen virkaan, joka edustaa aluetta, jolla tehdas sijaitsee, istuva virkamies ottaa sinuun yhteyttä. He haluavat järjestää vierailun tehtaalle paikallisen median kanssa ilmoittaakseen lakiehdotuksesta, joka suosii teollisuutta, mukaan lukien Michelinia. Miten reagoit?*

Michelin sallii vierailut laitoksiin, jotta viranomaiset voivat tutustua sen toimintaan. Kuitenkin tällaisia vierailuja ei suositella poliittisten vaalikausien aikana. Sinun tulisi välittömästi ottaa yhteyttä viestintäosastoon, alueen tai maan vaatimustenmukaisuusvastaavaan tai lakiosastoon saadaksesi heidän neuvonsa ennen kuin vastaat pyyntöön.

### **Käytännön tapaus 2**

*Uskot, että sivustosi tulisi tukea paikallista tapahtumaa kerätäkseen rahaa hyväntekeväisyysjärjestölle, joka hyödyttää yhteisöä. Keneen sinun tulisi ottaa yhteyttä tutkiaksesi tätä mahdollisuutta?*

Sinun kannattaa ottaa yhteyttä paikalliseen viestintäosastoon.

## Sisäpiirikaupan estäminen



"Yhtiö pyytää kaikkia työntekijöitä, joilla ammatillisen toimintansa ansiosta voi olla pääsy luottamukselliseen tietoon, joka voi vaikuttaa konsernin yhtiön osakekurssiin, olemaan paljastamatta tällaisia tietoja, ostamaan tai myymättä osakkeita tai muita arvopapereita kyseisessä yhtiössä tai tekemään niin kolmansien osapuolten kautta. Tämä ei ole vain lain mukaista, vaan myös osoitus kunnioituksesta ja tasa-arvosta muita osakkeenomistajia kohtaan."

Michelin-suoritus- ja vastuullisuusperuskirja (2002), Arvojemme toteuttaminen, vastuidemme kantaminen

### Konteksti ja määritelmät

Eurooppalaiset säädökset asettavat konsernin johtajille, työntekijöille ja kumppaneille erityisen tiukat velvoitteet markkinaväärinkäytön ehkäisyssä.

**Yksikään työntekijä tai osakas ei saisi hyötyä ostamalla tai myymällä osakeyhtiötä luottamuksellisten tietojen perusteella.**

Jokainen, jolla on sisäpiiritietoa tehtäviensä suorittamisessa tai tietyn kaupan valmistelun seurauksena, katsotaan "**sisäpiiriläiseksi**".

"**Sisäpiiritieto**" on ei-julkista, tarkkaa tietoa, joka todennäköisesti vaikuttaa konsernin osakekurssiin ennen kuin se tulee julkiseksi.

### Ohjaavat periaatteet

Euroopan säädökset ja Ranskan rikosoikeus, jotka rankaisevat arvopaperilainsäädännön rikkomista, koskevat mitä tahansa luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä riippumatta heidän kansalaisuudestaan ja asuinmaastaan. Sisäpiirikauppasääntöjen rikkominen voi johtaa ankariin rangaistuksiin (sakkoihin tai vankeusrangaistuksiin).

Markkinaväärinkäytökset ja Michelinin toimenpiteet on määritelty **Konsernin eettisissä säännöissä**.

Sisäpiirikaupan estämiseksi konsernin on ylläpidettävä ja päivitettävä lista henkilöistä, joilla on satunnaisesti pääsy sisäpiiritietoihin.

- Jokaiselle sisäpiiritiedoksi luokitellusta tilanteesta tai hankkeesta konserni on laatinut **listan erityisistä sisäpiiriläisistä**. Konserni varmistaa alusta alkaen, että nämä henkilöt tai kolmannet osapuolet ovat tietoisia velvollisuuksistaan ja sääntöjen rikkomisen sattuessa sovellettavat rangaistukset.
- Johtotehtäviä suorittaville henkilöille ja vastaaville henkilöille, joilla voi olla pääsy sisäpiiritietoihin tehtäviensä kautta, konserni on asettanut vuosittaiset pidättäytymisjaksot, joita kutsutaan "**negatiiviseksi** ikkunoiksi". Näiden henkilöiden on pidättäydyttävä kaikista konsernin osakkeiden kaupasta näinä aikoina. Konserni varmistaa, että he ovat tietoisia velvoitteistaan, noudatettavasta aikataulusta ja sääntöjen rikkomisen sattuessa sovellettavasta rangaistuksesta.

### Tee: Minun täytyy

- Pidättäytyä kaikista liiketoimista konsernin osakkeita koskien, jos minut ilmoitetaan yksittäisen sisäpiiriläisen listan tai "negatiivisten ikkunoiden piirissä" olevien henkilöiden listalle.

- Soita [Corporate Legal Directionille/Corporate & Financial Ethics](#) - virkailijalle, jos et ole varma sisäpiiristatuksestasi (katso alla "**Keneen ottaa yhteyttä?**").

### **Älä: En saa**

- Älä jätä huomioimatta ilmoitusta, jossa kerrotaan rekisteröitymisestäni johonkin "sisäpiirilistoista".
- Osta tai myydä listatun yhtiön osakkeita luottamuksellisten tietojen haltijana, jotka voivat merkittävästi vaikuttaa sen osakekurssiin.
- Osta osakkeita yrityksestä, jos tiedän, että konsernin liiketoimet kyseisen yrityksen kanssa voivat vaikuttaa yhtiön arvoon.

### **Käytännön tapaus**

*Olet konsernin työntekijä-osakkeenomistaja BIB'Actionin työntekijöiden osakkeenomistamissuunnitelman ansiosta. Olette juuri kuulleet toimistohuhun, että konserni julkaisee pian huonoja tuloksia. Haluat silti myydä Michelin-osakkeita, joita olet omistanut yli 5 vuotta\*, aloittaaksesi uuden ajoneuvon oston. Pystytkö tähän?*

*\* Konsernin työntekijöiden osakkeenomistajasuunnitelmissa liikkeeseen lasketut osakkeet ovat "estettyjä" viideksi vuodeksi.*

**Ei.** Huhu on todellakin tärkeää tietoa, jolla voi olla vaikutusta Michelin-osakkeiden hintaan. Konsernin työntekijä-osakkeenomistajana sinua pidetään todennäköisesti "sisäpiiriläisenä"; siksi velvollisuus välttää liiketoimia koskee sinua, vaikka ennen huhua sinulla ei olisi ollut erityistä kieltoa. Tämän seurauksena et voi ostaa tai myydä Michelin-osakkeita ennen kuin tiedot on julkaistu lehdistötiedotteessa.

## Petosten torjunta

Petos vaarantaa Michelinin toiminnan sekä sen yrityskuvan ja maineen.

Petos ja epärehellisyys, kuten mikä tahansa rikollisesti tuomittava käytös, ovat Michelinissä ehdottomasti kiellettyjä; ne voivat aiheuttaa työntekijälle siviili- tai rikosoikeudellista vastuun. Mikä tahansa todistettu petos on kurinpidollisen seuraamuksen alaisena sovellettavan lain mukaisesti.

Täysi valppaus on tarpeen arkaluonteisten tietojen välittämisessä yrityksen ulkopuolisille henkilöille, mikä voisi mahdollistaa ulkopuolisen kolmannen osapuolen petoksen.

### **Määritelmä**

**Petos on tahallinen ja tahallinen epärehellisyys, petos tai luottamuksen rikkominen, jonka tarkoituksena on laittomasti saada taloudellista tai muuta etua**, olipa kyse sitten konsernin työntekijästä tai kolmannen osapuolen tai konsernin ulkopuolisen yrityksen hyväksi. Petoksia on useita eri kategorioita:

- Omaisuuden väärinkäyttö: tavaroiden ja rahan väärinkäyttö.
- Korruptiota, olipa se aktiivista tai passiivista.
- Tilinpäätösten väärentäminen.

Petokseen voi tehdä konsernille työskentelevä työntekijä. Sitä voi toteuttaa myös henkilö tai organisaatio ryhmän ulkopuolelta.

### **Ohjaavat periaatteet**

Rehellisyyden kulttuurin edistäminen kaikilla konsernin tasoilla (selkeät johdon viestit odotetusta käyttäytymisestä ja nollatoleranssista) sekä tehokkaiden riskienhallintamenettelyjen käyttöönotto rajoittavat petosten riskiä.

Michelin on ottanut käyttöön petosten ehkäisyjärjestelmän (erityisen sisäisen valvontajärjestelmän) kaikille konserniyhtiöille.

Tämä järjestelmä perustuu keinoihin, käyttäytymiseen, menettelyihin ja toimintasuunnitelmiin, jotka on mukautettu kunkin yrityksen erityispiirteisiin ja jonka tavoitteena on:

- Edistää toiminnan hallintaa, toiminnan tehokkuutta ja resurssien tehokasta käyttöä,
- Ottaa asianmukaisesti huomioon merkittävät riskit, olivatpa ne sitten operatiivisia, taloudellisia tai vaatimustenmukaisuutta.

Tämän järjestelmän tavoitteena on erityisesti varmistaa:

- Lakien ja säädösten noudattaminen;
- Yritysjohdon tai konsernin johdon asettamien ohjeiden ja ohjeiden soveltaminen;
- Konsernin sisäisten prosessien asianmukaista toimintaa, erityisesti niiden, jotka edistävät sen omaisuuden suojaamista;

- Taloudellisten tietojen luotettavuus.

#### **Esihenkilö on keskeinen toimija tässä järjestelmässä:**

- He kehittävät tiimiinsä rehellisyyden kulttuurin;
- He viestivät ryhmän peruseriaatteet;
- He pysyvät valppaina mahdollisten petosriskien varalta, joita heidän yksikössään voi syntyä;
- He asettavat seuraamuksia, kun työntekijän petos on todistettu.

#### ***Tee: Minun täytyy***

##### ***Petosten estämiseksi***

- Tunne ja kunnioita sisäisten kontrollien sääntöjä, jotka on määritelty Entiteetissäni, erityisesti niitä, jotka liittyvät tehtävien erotteluun.
- Määrittele ja toteuta korjaavat toimenpiteet, kun sisäinen valvontaheikkous on havaittu.
- Varaa konsernin tarjoamia työkaluja ja resursseja (pankkikortti; tietokone; työkalut) ammatilliseen käyttöön, ellei alue- tai maapolitiikka ole nimenomaisesti valtuuttanut.
- Ilmoita esihenkilölle kaikista kiireellisistä pyynnöistä muokata tai välittää arkaluontoisia tietoja.
- Ilmoita esihenkilölle toistuvista vaikeuksista toimenpiteen soveltamisessa.

##### ***Petosepäilyssä***

- Ilmoitan esihenkilölleni tai otan yhteyttä [Michelinin etiikkalinjaan](#).
- Otan järjestelmällisesti mukaan alueellisen turvallisuusjohtajan, joka on ainoa henkilö, jolla on valtuudet suorittaa tutkimuksia.

##### ***Kun petos todistetaan***

- Tunnista valvontajärjestelmän heikkoudet ja korjaa ne.
- Ilmoitan johdolle petollisesta toiminnasta, jotta sen toistuminen muissa yksiköissä estetään.
- Keskustele henkilöstöosaston kanssa työntekijän rangaistuksesta.

#### ***Älä: En saa***

##### ***Petosten estämiseksi***

- Ohittaa toimenpidettä, koska kaikki tekevät sitä.
- Luovuttaa tietojärjestelmäni salasanoja kolmansille osapuolille.

##### ***Petosepäilyssä***

- Et saa yrittää suorittaa tutkintaa itse.

## **Käytännön tapaus 1**

*Toimittaja pyytää sinua maksamaan kiireellisesti laskun uudelle pankkitilille, johon on liitetty yhteystiedot. Mitä sinun pitäisi tehdä?*

Monia petoksia on tapahtunut henkilöiden toimesta, jotka esiintyvät toimittajana.

Ilmoitat esihenkilöllesi. Noudatat hankintaosaston menettelyä vahvistaaksesi tämän pyynnön.

## **Käytännön tapaus 2**

*Olet ainoa Michelin-johtajan allekirjoittaman sähköpostin vastaanottaja, jossa pyydetään arkaluonteisia tietoja. Pitäisikö sinun vastata?*

Epätavallinen pyyntö, jopa sisäinen, voi olla merkki henkilöllisyysvarkausyrityksestä. Siirrä sen organisaatiosi ennakointi-, ehkäisy- ja suojeleusastolle varmistaaksesi menettelyn.

## **Käytännön tapaus 3**

*Esihenkilösi pyytää sinua siirtämään kulujen kirjanpidon seuraavalle vuodelle (esimerkiksi myymättömän tai käyttökelvottoman tuotteen arvo, joka tuhotaan). Mitä sinun pitäisi tehdä?*

Sinun tulisi kieltäytyä tekemästä tätä ja muistuttaa esihenkilöäsi konsernin kirjanpitosäännöistä ja -menettelyistä. Jos esihenkilösi vaatii, ota yhteyttä toiminnalliseen esihenkilöön. Jos tilanne jatkuu, sinun tulisi tehdä ilmoitus [Eettisellä linjalla](#).

## Korruption torjunta



"Missä tahansa toimimme, ympäri maailmaa, olemme jyrkästi kaikenlaista korruptiota vastaan, riippumatta siitä, ovatko organisaatiot ja elimet ovat julkisia tai yksityisiä ... Kieltäydymme kaikista ja kaikenlaisista palkkioista kolmansille osapuolille, jos palkkio ei vastaa varsinaista palvelua, perustellun summan perusteella, joka on asianmukaisesti kirjattu tileillemme."

Michelin Performance and Responsibility Charter (2002), Arvojemme toteuttaminen, vastuidemme toteuttaminen

Konsernin tavoitteena on säilyttää ja maineensa rehellisyydestä ja vastuullisuudesta. Korruptio ja vaikuttaminen tuhoavat luottamuksen organisaatioon. Ilman tätä luottamusta konsernin ydinarvoja ei voi kunnioittaa.

### Laajuus

Yhtiönä, jonka emoyhtiö on Ranskan pörssissä, konsernin toiminta ympäri maailmaa on Ranskan korruptio- ja vaikutusvaltalainsäädännön alainen, siksi vaatimuksena on, että yhtiö ottaa käyttöön tiettyjä toimenpiteitä korruption torjumiseksi.

Tämä koodi koskee Michelinin toimintaa sekä Ranskassa, että kaikissa sen toimintamaissa. Näissä toimintamaissa voimassa oleva paikallinen laki voi olla tiukempi kuin tämä laki. Jos näin on, maan korruptionvastaiset lait ovat voimassa kyseisessä maassa.

Työntekijän vastuulla on yhteistyössä lakiosaston kanssa ymmärtää tällaiset poikkeustapaukset.

### Määritelmät

**Julkinen korruptio** tarkoittaa lahjan tai minkä tahansa hyödyn tarjoamista valtion toimijalle itselleen tai muille, suoraan tai epäsuorasti, jotta heidät saataisiin tekemään tai olemaan tekemättä tekoa, joka kuuluu heidän tehtäväänsä tai tehtäväänsä. Tämä laitton käytäntö on **aktiivista korruptiota**.

Tällaisen ehdotuksen tai tarjouksen hyväksyminen tai houkutteleva hallituksen toimesta on **passiivista korruptiota**.

**Yksityinen korruptio** tarkoittaa lahjan tai minkä tahansa hyödyn tarjoamista yksityiselle toimijalle itselleen tai muille, suoraan tai epäsuorasti, saadakseen heidät tekemään tai pidättäytymään teosta, joka kuuluu heidän tehtäväänsä. Tämä laitton käytäntö on **aktiivista korruptiota**.

Tällaisen ehdotuksen tai tarjouksen hyväksyminen tai ehdottaminen yksityisen toimijan toimesta on **passiivista korruptiota**.

Korruptiotekoa voi toteuttaa suoraan kyseinen yritys (**suora korruptio**) tai epäsuorasti välittäjän kautta (**epäsuora korruptio**).

**Aktiivinen vaikutusvallan kauppa** tarkoittaa sitä, että tarjotaan suoraan tai epäsuorasti valtiolle tai yksityiselle toimijalle, jolla on (todellinen tai oletettu) vaikutusvalta, lahja tai mikä tahansa etu vastineeksi kyseisen henkilön vaikutusvallan väärinkäytöstä saadakseen suotuisan päätöksen julkiselta viranomaiselta tai hallinnolta (kuten erottelut, työpaikat tai sopimukset).

Tällaisen ehdotuksen hyväksyminen tai ehdottaminen julkisen tai yksityisen henkilön toimesta on **passiivisen**

## vaikutusvallan kauppaa.

**Helpotusmaksut** (tai kannustinmaksut) ovat maksuja, usein käteisellä, jotka tehdään julkiselle virkamiehelle hallinnollisen menettelyn helpottamiseksi, luomiseksi tai nopeuttamiseksi, kuten lupien hankkimiseksi, tuotteen läpivientiin tullissa, vesi- tai sähköpalvelun avaamiseksi tai rutiinipalveluiden, kuten postipalveluiden tai poliisisuojelun, tarjoamiseksi.

Tavalliset ja tavanomaiset maksut, jotka tehdään suoraan valtion virastolle julkisesta palvelusta, joka on todella suoritettu tai odotettavissa (kuten vesiyhteysmaksut), eivät ole helpottamismaksuja.

## Ohjaavat periaatteet

Konsernilla on nollatoleranssi korruptiota ja vallanväärinkäyttöä kohtaan, olipa se julkista tai yksityistä, aktiivista tai passiivista, suoraa tai epäsuoraa. Mikä tahansa korruptio- tai vaikutusvallan yritys voi altistaa työntekijän kurinpidollisten seuraamusten kohteeksi, altistaa työntekijän ja konsernin sakoille sekä siviili- tai rikosoikeudenkäynneille sekä vahingoittaa konsernin mainetta rehellisyydestä.

Michelin vastustaa lahjusten (laittomasti maksettuja rahoja) tai muita laittomia maksuja, suoraan tai epäsuorasti välittäjän kautta, virkamiehille, hallituksen jäsenille tai muille julkisille virkamiehille, samoin kuin yksityishenkilöille tai yksityiselle sektorille, olipa se mikä tahansa.

Konserni vastustaa myös kaikkia helpottamismaksuja suoraan tai epäsuorasti välittäjän kautta, virkamiehille, hallituksen jäsenille tai muille julkisille toimijoille; vaikka paikallislainsäädäntö saattaisikin niitä sallia. Ainoa poikkeus tähän kieltoon on, kun työntekijä kohtaa vaaran turvallisuudelleen tai fyysiselle eheydelleen. Tässä tapauksessa työntekijän on ilmoitettava asiasta esihenkilölleen, alueen vaatimustenmukaisuusvastaavalle tai eettiselle linjalle mahdollisimman pian pakotetun helpottamismaksun jälkeen.

Työntekijää ei rangaista Michelinin toimesta siitä, että työntelijä kieltäytyy maksamasta lahjusta.

## Kolmannet osapuolet, jotka toimivat Michelinin puolesta

Työntekijöiden tulee olla varovaisia käyttäessään kolmansia osapuolia, jotka edustavat tai toimivat konsernin yksikön puolesta, kuten edustajia, välikäsiä, ulkoisia konsultteja tai asiakkaita, jotka tarjoavat tämän tyyppistä palvelua.

Sopimukset kolmansien osapuolten kanssa, jotka toimivat Michelinin nimissä tai sen puolesta, tai henkilöiden kanssa, jotka ovat yhteydessä Michelinin puolesta hallinnollisten tai hallinnollisten tahojen kanssa, on oltava kirjallisia ja niiden tulee sisältää korruptionvastaiset lausekkeet. Näiden sopimusten kestoa on rajoitettava, jotta suhteen aiheuttama korruptionriski voidaan arvioida uudelleen ja sopimus voidaan asettaa tarjouskilpailuun.

Näiden kolmansien osapuolten palveluista maksettava palkkio:

- Vastaa kohtuullisia määriä, olla suhteessa annettuun tehtävään, olla tunnistettavissa ja verrattavissa markkinastandardeihin.
- Kirjaa asianmukaisesti maksettu palkkio vastikkeena todellisista palveluista ja noudata Michelinin käytäntöjä sallittujen kulujen ja kirjanpitosääntöjen osalta.

Työntekijöiden tulee tarkistaa lakiosastolta sallittu korvaus konsernin korruptionvastaisten käytäntöjen ja sovellettavan lain mukaisesti.

## **Tee: Minun täytyy**

- Hylätä kaikki lahjus ja kickback -tarjoukset. Ilmoita niistä välittömästi lakiosastolle ja [eettiselle linjalle](#).
- Noudata sovellettavaa lahja- ja kutsukäytäntöä.
- Osallistua kaikkiin vaadittuihin korruptionvastaisiin koulutuksiin.

## **Älä: En saa**

### **Henkilökohtaisesti tai kolmannen osapuolen kautta**

- Antaa tai vastaanottaa, ehdottaa tai pyytää lahjuksia tai muita laittomia maksuja, äläkä suostu tällaiseen vaatimukseen tai pyyntöön.
- Antaa lahjaa tai etua hallitukselle tai yksityiselle toimijalle heidän henkilökohtaiseksi hyödykseen, tarkoituksena:
  - vaikuttaminen hallinnolliseen tai ammatilliseen päätökseen
  - sopimusten hankkiminen tai ylläpitäminen, liikeyhteisöt tai
  - minkä tahansa hyödyn saaminen konsernille.
- Ehdottaa tai suostua pyyntöön, tarjouksista, lupauksista, lahjoista, lahjoista tai eduista henkilölle vastineeksi siitä, että henkilö käyttää väärin todellista tai oletettua vaikutusvaltaansa julkiseen virkamieheen tai työntekijään.

## **Käytännön tapaus 1**

*Olet myyntiedustaja. Asiakas ottaa sinuun yhteyttä neuvotellakseen hyvityksestä takuun piirissä olevasta tuotteesta (hyvitys ratkaisemattomista takuuvaatimuksista). Asiakas ilmoittaa olevansa valmis jakamaan kanssasi tämän hyvityksen hyödyt "kuten tavallisesti edeltäjäsi käytäntöjen mukaisesti". Onko tämä käytäntö sallittua?*

## **Käytännön tapaus 2**

*Tapaamisessa valtion asiakkaan edustajan kanssa maassa, joka tunnetaan korruptionriskistään, asiakkaan edustaja pyytää sinua maksamaan käteisellä "varmistaksesi, että ostosopimus uusitaan." Vastaat, ettet ole valtuutettu tähän. Asiakkaan edustaja suuttuu ja uhkaa sinua. Täytyykö sinun noudattaa vaatimusta?*

**Ei.** Ensinnäkin sinun tulisi yrittää rauhoittaa tilannetta turvallisuutesi varmistamiseksi. Älä laita itseäsi vaaraan! Sitten ilmoitat tilanteesta esihenkilöllesi tai lakiosastolle. Raportoita myös faktan [eettisellä linjalla](#).

Paikallisviranomaisten kanssa järjestetyissä tapaamisissa suositellaan, että ryhmän edustajaa on aina paikalla kaksi edustajaa.

## **Käytännön tapaus 3**

*Olet ostaja, joka vastaa tarjouspyynnöstä. Mahdollinen toimittaja tarjoaa palvelunsa sinulle henkilökohtaisesti*

vastineeksi sopimuspalkinnosta. Voitko hyväksyä?

Ei. Kieltäydyt tarjouksesta kohteliaasti. Ilmoitat välittömästi lakiosastollesi. Ilmoitat faktan [eettiselle linjalle](#).

### **Käytännön tapaus 4**

*Olet myyntiedustaja. Entinen hallituksen virkamies maassa ottaa sinuun yhteyttä ja tarjoaa palvelujaan "varmistaakseen, että Michelin voittaa" juuri julkistetun tarjouksen. Kyse on suuresta kontaktista, joka olisi suuri voitto konsernille ja varmistaisi, että saavutat kasvutavoitteesi tällä markkinalla. Mitä sinun pitäisi tehdä?*

Sinun tulee kieltäytyä tapaamasta tätä entistä virkamiestä ja ottaa välittömästi yhteyttä esihenkilösi ja lakiosastoon. Se, että entinen virkamies väittää voivansa taata, että Michelin valitaan sopimukseen, on "**varoitusmerkki**", joka voi viitata siihen, että virkamies käyttää vaikutusvaltaansa väärin entisiin kollegoihinsa. Ilmoitat tästä mahdollisesta vaikutusvallan kauppatarjouksesta [eettiselle linjalle](#).

## Yksityisyyden ja henkilötietojen suoja



Michelin on vakuuttunut siitä, että henkilötietojen suojaaminen on ratkaisevan tärkeää luottamuksen herättämiseksi suhteissa kaikkiin sidosryhmiinsä. Konserni sitoutuu keräämään ja käsittelemään vain sen toimintaan tarvittavat tiedot.

### *Määritelmä ja konteksti*

#### **Henkilökohtaiset tiedot ovat tietoja, jotka suoraan tai epäsuorasti tunnistavat**

**luonnollisen henkilön.** Tähän kuuluvat esimerkiksi:

- henkilön **suoraa tunnistamista** varten, valokuva tai tiedot henkilön siviiliasemasta (sukunimi, etunimi jne.).
- epäsuorassa **tunnistuksessa**: yksilöllinen tunnistenumero (rekisterikilpi, Michelin-tunniste, matkapuhelin puhelinnumero jne.) tai yhdistelmä tietoja (sukupuoli, ikä, ammatti, asuinpaikka jne.).

Kaikki nämä henkilökohtaiset tiedot on suojattava.

Yksityisyyttä ja henkilötietoja suojaavien säädösten määrä on kasvanut dramaattisesti maailmanlaajuisesti viime vuosina. Monissa maissa näiden **säädösten noudattamatta jättäminen on nyt rangaistava erittäin merkittäville taloudellisilla sanktioilla (joista usein raportoidaan lehdistössä) ja jopa rikosoikeudellisilla seuraamuksilla.**

### *Ohjaavat periaatteet*

Työntekijöiden, asiakkaiden, toimittajien, osakkeenomistajien, kumppaneiden tai alihankkijoiden henkilötietoja on käsiteltävä lakien ja säädösten sekä konsernin henkilötietojen suojaa koskevien määräysten mukaisesti.

#### **Konserni sitoutuu keräämään ja käsittelemään vain sen toimintaan tarvittavat tiedot.**

Henkilötietoja ei tule jakaa kolmansille osapuolille, ellei se ole välttämätöntä ja lain sallimaa.

Michelin on myös vakuuttunut siitä, että tietosuojaa on merkittävä kilpailuvoima ja luottamuksen väline suhteissa kaikkiin sidosryhmiinsä.

#### **Henkilötietojen suojaus voidaan varmistaa vain kaikkien avustuksella.**

### *Tee: Minun täytyy*

- Kerää ja käsittele vain henkilökohtaisia tietoja, jotka ovat välttämättömiä asian hoitamiseen, ja varmista, että tämä asia on laillinen ja selkeästi määritelty.
- Varmista, että henkilötietojen kerääminen ja käyttö noudattaa asianomaisille kerrottua tarkoitusta; tarvittaessa varmistan, että saan henkilön suostumuksen datan keräämiseen ja käyttöön.
- Vapaissa kommenttikentissä täytä vain ne kommentit, jotka ovat relevantteja, riittäviä eivätkä liiallisia; Kysy itseltäni, voisinko jakaa tämän kommentin henkilön kanssa, joka on sen kohteena.

- Tuhota tai korjata virheelliset tai puutteelliset tiedot ja kunnioittaa yksilöiden oikeuksia omiin tietoihinsa.
- Lähetä henkilötietoja vain valtuutetuille sisäisille vastaanottajille, joilla on laillinen tarve tietää niistä.
- Välitä henkilötietoja ulkoisesti vain laillisen velvoitteen yhteydessä tai yrityksille, jotka ovat tehneet sopimuksen konsernin kanssa.
- Olen lukenut ja noudattanut kaikkia konsernin sitoumuksia, jotka koskevat muiden maiden tietojen valtuutetun pääsyn tai kansainvälisten siirtojen yhteydessä, ja nämä asiakirjat ovat saatavilla intranetissä (esimerkiksi yrityksen sitovat säännöt (BCR)).
- Varmistanut henkilötietojen turvallisuuden ja luottamuksellisuuden (esimerkiksi asiakirjojen siirroissa noudattamalla ryhmän turvallisuussääntöjä tiedostojen salauksessa);
- Ilmoitan Michelin CERT:lle (*Computer Emergency Response Team – IT-tietoturvatapahtumien hallinnasta vastaava tiimi*) menettelyjen mukaisesti, joita sovelletaan tietomurron sattuessa (tietojen menetys, luvaton pääsy, luvaton julkaisu jne.).
- Osallistun säännölliseen koulutukseen, jos tehtäväni vaativat henkilötietojen käsittelyä. Tunnen toimintani kannalta sovellettava viitekehyksiä.

## Älä: En saa

- Kerätä henkilökohtaisia tietoja ilman henkilön suostumusta.
- Kerätä niin sanottua "arkaluontoista" tietoa (terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen, poliittiset mielipiteet, uskonnolliset vakaumukset, rotu- tai etninen alkuperä) ilman henkilön suostumusta tai vain jos laki sen vaatii.
- Antaa pääsyä henkilötietoihin henkilölle, joka asuu toisessa maassa, ilman että on konsultoitu lakiosastolle.
- En säilytä henkilökohtaisia tietoja pidempään kuin on tarpeen.

## Käytännön tapaus 1

*Olet osa myyntitiimiä ja haluat luoda läheiset suhteet asiakkaisiisi. Haluat syöttää joitakin yksityiselämään liittyviä konsernin asiakassuhteiden hallintatyökaluun. Korvaajallasi voi siis olla pääsy näihin tietoihin poissa ollessasi. Onko tämä käytäntö sallittua?*

**Ei.** Voit kerätä vain ammatilliseen maailmaan liittyvää faktatietoa. Lisäksi tiettyjen arkaluontoisten tietojen (terveydentila, uskonto jne.) kerääminen on ehdottomasti kiellettyä. Muista, että asiakkaasi voi pyytää pääsyä omiin henkilötietoihinsa.

## Käytännön tapaus 2

*Eräs kollega joutui työpaikalla onnettomuuteen. Haluat antaa palautetta kaikille teollisuuskohteille. Annat seuraavat tiedot: Ronan A., valvoja, Vannesin piste, sekä hänen vammojensa yksityiskohdat ja onnettomuuden konteksti. Mainitset vain kollegasi etunimen, noudatko sääntöjä?*

Sinun tulisi kysyä itseltäsi seuraavat kysymykset.

1. **Toimitko laillisesti?**

**Kyllä.** Kyse on työntekijöiden turvallisuuden parantamisesta tämän palautteen kautta.

2. **Onko välttämätöntä välittää kaikki tämä tieto?**

**Ei.** Paikka, sijainti, etunimi eivät ole oleellisia tämän onnettomuuden raportoinnissa.

Henkilötiedot "anonymisoituaksesi" täytyy aina kysyä itseltäsi: voinko tunnistaa tämän henkilön annettujen tietojen perusteella? Tässä tapauksessa, kun annat teollisuusalueen etunimen, sijainnin ja tehtävän, annat riittävästi tietoa, jotta henkilö voidaan tunnistaa.

## Toimittajasuhteet



Michelin arvostaa suuresti suhteita toimittajiinsa.

**Kaikki ohjeet, käytännön tapaukset ja odotukset toimittajiin liittyvistä suhteista löydät [Supplier Relations code of conduct](#) ja siihen liittyvästä materiaalista [e-learning ympäristöstä](#).**

## Lakien ja säädösten kunnioittaminen



"Varmistamme jatkuvan säädösten noudattamisen ja niiden maiden kulttuurien kunnioittamisen, joissa toimimme. Missä ikinä olemmekin, olemme päättäneet toimia vastuullisena ja rehellisenä yhtiönä, kunnioittaen ihmiskuntaa ja lakia."

Michelin Performance and Responsibility Charter (2002), Arvojemme toteuttaminen, vastuun kantaminen

Michelin on sitoutunut kunnioittamaan täysin sovellettavia lakeja ja säädöksiä kaikissa toiminnoissaan. Jokaisen työntekijän vastuulla on noudattaa näiden lakien kirjainta ja henkeä.

### **Tausta**

Kaikkialla maailmassa viranomaiset säätävät lakeja ja asetuksia eri tasoilla: maassa, kaupungissa, alueella, kunnassa. Joillakin lailla ja säädöksillä on myös rajat ylittävä ohjeistus.

Tietyissä aiheissa paikallinen laki voi olla tiukempi kuin tämä laki. Jos näin on, paikalliset lait tulevat voimaan. Kuitenkin, jos tämä koodi on tiukempi kuin paikallinen laki, tämä koodi on voimassa.

### **Ohjaavat periaatteet**

Konserni ei odota työntekijöiden olevan lakiasiantuntijoita. Jokaisen työntekijän henkilökohtainen vastuu on kuitenkin selvittää heidän tehtäviinsä liittyvät lait ja säädökset sekä noudattaa niitä. Lakiosasto auttaa kaikkia työntekijöitä toimimaan sovellettavien lakien ja säädösten mukaisesti.

Työntekijöiden tulisi myös osata päättää, milloin on tarpeen hakea neuvoa lakiosastolta.

### **Tee: Minun täytyy**

- Ota tarvittaessa yhteyttä lakiosastoon, mikä laki koskee toimintaani.
- Noudata sovellettavia lakeja ja määräyksiä.
- Jos tämä koodi on tiukempi kuin sovellettava laki, noudata tätä koodia.

### **Älä: En saa**

- Toimia ilman lakiosaston konsultointia epäselvyyksissä tai epäselvässä tilanteessa.

### **Käytännön tapaus 1**

*Haluaisit antaa lahjoja julkisille virkamiehille, joita tapaat usein työsi aikana. Tämä tapa on tärkeänä juhlapäivänä täysin laillinen maassa. Mikä on menettely, jota tulisi noudattaa?*

Sinun tulisi tutustua asiaankuuluvaan lahja- ja kutsupolitiikkaan sekä ottaa yhteyttä lakiosastoon.

Sinun on myös varmistettava, että tämä käytäntö noudattaa paikallista käytäntöä, tätä koodia ja Ranskan korruptionvastaista lakia, jotka koskevat ryhmän toimintaa ympäri maailmaa.

## ***Käytännön tapaus 2***

*Olet juuri hyväksynyt paikan uudella alalla. Raskaan työmäärän vuoksi sinulla ei ole aikaa suorittaa pakollista oikeudellista koulutusta tätä tehtävää varten. Täyttääkö se konsernin periaatteita?*

Sinun täytyy löytää aikaa koulutukseen.

## Ulkoiset vuorovaikutukset



Vilpitön viestintä, halu rakentavaan vuoropuheluun, halu kuunnella ja järjestelmällinen huomiointi ihmisten tarpeisiin tukevat Michelin-konserniin kohdistuvaa luottamusta.

**Tosiasioiden kunnioittaminen** on konsernin neljän muun perusarvon kulmakivi (kunnioitus asiakkaita, työntekijöitä, osakkeenomistajia ja ympäristöä kohtaan).

## Sosiaaliset verkostot



Sosiaalisen median toiminnassa työntekijöiden on varmistettava, ettei heidän mielipiteidensä tai henkilökohtaisten kiinnostuksen kohteidensa ja konsernin aseman välillä synny sekaannusta.

On tärkeää kunnioittaa kollegoita, kumppaneita, asiakkaita ja kilpailijoita sosiaalista mediaa käytettäessä.

Tässä yhteydessä huolellisuus sosiaalisen median viestinnässä on avainasemassa Michelinille.

### **Tausta**

Sosiaaliset verkostot (Facebook, LinkedIn, blogit, foorumit jne.) antavat työntekijöille mahdollisuuden ilmaista itseään, oppia ja jakaa tietoa kollegoille, asiakkaille tai kumppaneille.

Tässä kontekstissa kaikkien on toimittava vastuullisesti konsernin maineen ja imagon säilyttämiseksi.

### **Ohjaavat periaatteet**

Digital & Social Roomin / DCEM:n "sosiaalisen median" tiimi valvoo sosiaalisten verkostojen käyttöä Michelin-konsernin puolesta.

**Saatavilla on opas "Sosiaaliset verkostot: parhaat käytännöt työntekijöille", joka ohjaa työntekijöitä sosiaalisten verkostojen käytössä yksityisiin tarkoituksiin.**

Puhuessaan **kaikkien on suojeltava konsernin mainetta, brändi-imagoa ja vältettävä luottamuksellisten tietojen paljastamista.**

Muistutuksena: ainoat henkilöt, joilla on oikeus puhua Michelinin puolesta sosiaalisessa mediassa, on etukäteen vahvistettu kunkin yksikön viestintä- ja brändiosaston toimesta. Ota yhteyttä oman alueesi/maasi sosiaalisen median manageriin tai DCEM:n "sosiaaliseen huoneeseen", jos sinulla on kysyttävää.

### **Tee: Minun täytyy**

- Määritä mikä tahansa henkilökohtainen tili henkilökohtaisella sähköpostiosoitteellani.
- Mainitse, että kommentit kirjoitetaan ja julkaistaan henkilökohtaisesti ja/tai mainitsen vain

henkilökohtaisia faktoja (ei ammatillisia) elämäkerrassani / profiilissani.

- Jos julkaisen kommentin Michelinin tai sen toimintaan liittyen, vaikka se olisi henkilökohtaisesti tehty, ilmoitan olevani Michelinin työntekijä.
- Ilmoita kaikista vääristä tileistä Digital & Social Room / DCEM:lle. Konserni joutuu joskus identiteettivarkauden uhriksi.

### **Älä: En saa**

- Sisällyttää konsernin logoa visuaaliseen identiteettiini, jotta välttyään sekaannuksista.
- Sisällyttää MICHELIN-konsernin nimeä käyttäjänimeeni.
- Viitata kumppaniin, asiakkaisiin tai toimittajiin ilman heidän aiempaa suostumustaan.
- Paljastaa luottamuksellista tietoa, joka ei kuulu minulle.

### **Käytännön tapaus 1**

*Työskentelet uuden luottamuksellisen jakeluverkon projektin parissa. Eräs kollega ehdottaa, että perustat LinkedIn:iin ryhmän asiakirjojen vaihtoa ja jakamista varten. Onko se mahdollista?*

**Ei.** Kieltäydyt, koska sisäisiä ryhmän asiakirjoja ei pitäisi vaihtaa sosiaalisissa verkostoissa. Tarjoat vaihtoa ryhmän sisäisen työkalun kautta yhteistyön helpottamiseksi.

### **Käytännön tapaus 2**

*Otit kuvia juhlissa yhden kollegasi lähdön yhteydessä. Haluatko julkaista ne Facebook-sivullasi, onko se sallittua?*

**Ei.** Sinun on pyydettävä lupa asianomaisilta henkilöiltä kunnioittaaksesi oikeuksia heidän omiin kuviinsa. Jokaisen julkaisun kohdalla sinun tulisi ottaa huomioon mahdollinen riski vahingoittaa omaa mainettasi sekä muiden henkilöiden tai tahojen mainetta.

## Kansalaisjärjestöt (CSO)

OSC

Sijainnista huolimatta, konserni toimii sopusoinnussa ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Vuoropuhelu sidosryhmien, mukaan lukien kansalaisjärjestöjen, kanssa on vaurauden, luovuuden ja yhtenäisyyden lähde.

### Tausta

Kansalaisjärjestöt (CSO:t) **ovat muodollisia** (esim. voittoa tavoittelemattomia yhtiöitä) tai **asiaan perehtyneitä tahoja** (esim. asiantuntijat, mielipidevaikuttajat) **rakenteet, jotka ilmaisevat yhteiskunnan odotuksia sosiaalisilla tai ympäristöaloilla**. He toimivat yleisen edun mukaisesti.

Heidän vaikutusvaltansa kasvaa jatkuvasti. Heillä on vaikutusvaltaa julkisiin mielipiteisiin.

### Toiminnot ja periaatteet

Konserni on luonut yhdessä julkisten asioiden (PR) osaston kanssa position, joka vastaa keskustelusta kansalaisjärjestöjen kanssa globaalilla tasolla.

Tämä positio nojaa alueellisten tai valtakunnallisten PR-johtajien verkostoon. Yhdessä he kartoittavat riskialttiita aiheita (ne, joista yhteiskunnassa keskustellaan) ja tunnistavat "oikeat" keskustelukumppanit kansalaisyhteiskunnassa, jotta voidaan käydä rakentavaa vuoropuhelua.

**"Oikea keskustelukumppani" ei välttämättä ole liittolainen; se voi olla vastustaja, joka keskustelun kautta auttaa ryhmää muodostamaan mielipiteen ennen toimintaan ryhtymistä.**

### Tee: Minun täytyy

- Kuuntelen kansalaisjärjestöjen odotuksia, olipa kantani mikä tahansa, koska se koskee minua ja yritystä.
- Jaa CSO:iden kanssa käytävästä dialogista vastaavalle henkilölle ne tiedot, joita minulla on, jotta voidaan edistää pitkäaikaista vuoropuhelua kunkin CSO:n kanssa.

### Älä: En saa

- Jättää pyyntöön vastaamatta; Minun on välitettävä vastaanotetut viestit (suullisesti tai kirjallisesti) henkilölle, joka vastaa keskustelusta kansalaisjärjestöjen kanssa, jotta hän voi vastata näihin viesteihin.

### Käytännön tapaus

*Sinua haastaa paikallinen kansalaisjärjestö, joka puolustaa eläinten asiaa. He kysyvät sinulta konsernin ostosäännöistä nahkahanskojen toimittamisessa työntekijöillesi, mitä teet?*

Henkilökohtaisten suojarusteiden ostajana konserni on erityisen tarkka nahkateollisuuden toimitusketjusta. Tämän tyyppisen tuotteen valmistusprosessiin osallistuvien toimittajien on sitouduttava eläinten hyvinvointiin ja

konsernin antamiin ympäristösääntöihin.

Aloitat dialogin tämän kansalaisjärjestön kanssa ymmärtääksesi sen argumentteja. Tarkastelet sisäistä prosessia ja ehdotat parannuskeinoja, joita jaat järjestön kanssa. Muistutat sitä konsernin sitoutumisesta poistaa kaikki eläinten kärsimyksen suorat tai epäsuorat syyt ja suosia, jos mahdollista, synteettisten nahkakäsineiden käyttöä.



## Paikalliset yhteisöt

Teollisuuskonsernina Michelinillä on vahva paikallinen jalanjälki monissa maissa.

Michelin-konserni haluaa toteuttaa toimintaansa yhteistyössä paikallisyhteisöjen kanssa missä tahansa se onkaan, ja pyrkii varmistamaan, että sen läsnäolo on heille mahdollisimman hyödyllinen.

### Tausta

Toimintamme vaikutus koskee toisaalta suuria hankkeita (uuden tehtaan rakentaminen, alueen sulkeminen, kumiplantaasien osto) ja toisaalta jatkuvaan toimintaan operatiivisilla kohteilla.

Kansainvälisten ihmisoikeusstandardien mukaisesti **Michelin on sitoutunut varmistamaan, ettei sen toiminta vahingoita paikallisyhteisöjen terveyttä tai turvallisuutta, ei riistä heiltä pääsyä luonnonvaroihin (vesi, ruoka, maa, elinympäristö) eikä häiritse heidän kulttuurejaan tai taloudellista toimintaansa.** Se on myös sitoutunut varmistamaan, että toimintamme voi **tuottaa myönteisiä vaikutuksia niiden kehitykseen.**

### Arvot ja ohjaavat periaatteet

Michelin-konserni haluaa toteuttaa toimintaansa sopusoinnussa paikallisyhteisöjen kanssa riippumatta siitä missä se sijaitsee, ja pyrkii varmistamaan, että sen läsnäolo on heille mahdollisimman hyödyllinen. Tätä varten se tekee seuraavat sitoumukset:

- **Tunnista ympäröivien väestöjen kiinnostuksen kohteet ja tarpeet** hyvin varhaisessa vaiheessa rakennus-, tonttikehitys- tai maanhankintaprojektia. Tämä kuulemistyö hankkeesta vaikuttavien tai siihen liittyvien sidosryhmien kanssa kattaa mahdollisesti haavoittuvimmat ryhmät.
- **Etsitään suotuisia ja hyödyllisiä mahdollisuuksia ja toimia** paikallisille sidosryhmille (työllisyys, yhteishankkeet); ehkäistä negatiivisten tapahtumien riski; mukauttaa hankkeitamme niin, että ne hyödyttävät heitä mahdollisimman paljon eivätkä vaikuta haitallisesti niiden terveyteen, turvallisuuteen, luonnonvarojen saatavuuteen tai kulttuuriperintöön rakennusvaiheessa tai työmaan ollessa toiminnassa.
- **Ylläpitää suoraa, säännöllistä, läpinäkyvää ja korkealaatuista viestintää** paikallisyhteisöjen ja kaikkien toimintapaikkojen lähellä olevien sidosryhmien kanssa.
- **Luo mekanismi valitusten** käsittelyyn. Jos ympäristölle tai paikallisille asukkaille aiheutuu vahinkoa, käsittele jokainen valitus ja ehdota asianmukaisia korjaus- ja korvaussuunnitelmia. Tee tämä järjestelmä tunnetuksi paikallisille yhteisöille.

### **Työnjohtajien, uusien rakennushankkeiden tai sulkemishankkeiden johtajien sekä fuusioiden/yritysostojen johtajien huomioksi:**

#### **Tee: Minun täytyy**

##### **Kaikissa olosuhteissa**

- Tunnistaa riskit ja mahdollisuudet paikallisille väestöille, jotka liittyvät uuden kohteen rakentamiseen, nykyisen toimijan toimintaan tai kohteen sulkemiseen.

- Ottaa selvää paikallisten säädösten olemassaolosta jotka koskevat tiettyjä väestöryhmiä (erityisesti heikommassa asemassa olevia väestöjä) ja varmistan paikallisten väestöjen kulttuuriperinnön suojelun.
- Laatia toimintasuunnitelmat edellisen vaiheen tulosten pohjalta, jotta negatiiviset seuraukset voidaan poistaa tai jos se ei onnistu, lieventää ja kehittää myönteisiä mahdollisuuksia paikallisille väestöille.
- Perustaa virallinen ja helposti saatavilla oleva valitusmekanismi, jotta mahdolliset paikallisyhteisöjen valitukset käsitellään tehokkaasti ja tiedotetaan tästä mekaniismista.

#### ***Toiminnassa olevista kohteista:***

- Luo säännöllinen ja rakentava vuoropuhelu paikallisten asukkaiden kanssa.
- Ylläpidä kumppanuuksia paikallisten sidosryhmien (yhdistykset, koulut, tutkimuskeskukset, yritykset jne.) kanssa, mikä voi tuottaa myönteisiä vaikutuksia ympäröivien väestöjen hyvinvointiin ja kehitykseen.
- Ota käyttöön Reach Out to Local Communities (vapaaehtoistyö) -ohjelma jokaisessa kohteessa, jossa työskentelee yli 400 työntekijää.
- Viittaa EP:n (Environment & Prevention) luonnonvarojen käyttöön liittyvien standardien vaatimuksiin. (Tavoite: rajoittaa saastumista, niukkojen resurssien hyödyntämistä tai paikallisyhteisöjen terveyttä ja turvallisuutta vahingoittaa).

#### ***Teollisuusalueen rakentamisen aikana:***

- Tiedota paikallisille sidosryhmille rakennushankkeen seurauksista suoran viestinnän kautta. Ota huomioon heidän kiinnostuksensa ja toiveensa, jotta työ voidaan toteuttaa heille tyydyttävällä tavalla. Lähestymistavan ei tulisi rajoittua vuoropuheluun paikallisviranomaisten kanssa. Sen voi toteuttaa ulkopuolinen yritys yhteistyössä Michelinin kanssa.
- Anna paikallisille rekrytoinneille etusija, kun mahdollista. Kunnioita tasa-arvon ja syrjimättömyyden periaatteita.
- Aseta etusijalle paikallisten väestöryhmien koulutus, kun työvaatimukset sen sallivat.

#### ***Kun työmaa suljetaan:***

- Ryhdytään kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin alueen siivoamiseksi.
- Edistä työntekijöiden uudelleensijoittamista.
- Tue työllistymistä yhteistyössä paikallisviranomaisten kanssa.

#### ***Plantaaseja ostettaessa ja hallinnoidessa:***

- Dokumentoi maanjakoprosessi varmistaaksesi, että tunnemme kiinteistön historian.
- Kunnioita ihmisten oikeutta käyttää ja saada maata, jotta he jatkavat ruokakasvien viljelyä.
- Käytä luonnonkumiviljelmiä kestävästi. Viittaa vastuullisen luonnonkumin politiikkaan, joka määrittelee Michelinin sitoumukset sosiaalisissa (rekrytointi, koulutus, ensiapu), taloudelliset (elintarviketurvallisuuden kunnioittaminen) ja ympäristön (luonnonsuojelu, biodiversiteetti) asioissa.

## **Älä: En saa**

- Aloittaa uutta sijaintiprojektia ottamatta huomioon paikallisten merkittävien sidosryhmien kiinnostusta ja tarpeita. Käy suoraa vuoropuhelua.
- Jättää seuraamatta paikallisten sidosryhmien esittämiä kysymyksiä tai mahdollisia valituksia.
- Rajoittaa vuoropuhelua vain viranomaisiin.

## **Käytännön tapaus 1**

*Olet projektipäällikkö, joka vastaa uuden tehtaan rakentamisesta maahan. Maa-alue on tunnistettu ja projekti on hyväksytty paikallisessa kunnassa. Riittääkö tämä rakentamisen aloittamiseen?*

**Ei.** Ennen tämän projektin vahvistamista sinun on laajennettava vuoropuhelua muiden sidosryhmien kanssa. Pyydät tiimiäsi ottamaan yhteyttä paikallisiin yhdistyksiin, yrityksiin ja kouluihin järjestääksesi keskusteluja tai kuulemisia.

Saatat pystyä palkkaamaan ulkopuolisen toimiston auttamaan sinua tässä prosessissa.

## **Käytännön tapaus 2**

*Kun olet vastuussa henkilöstötiimistä maassa, harkitset rekrytointia paikallisesti. Kuitenkin suurin osa ehdokkaista ei ole koulutettu ryhmän ammateissa. Mitä teet työksesi?*

Ennen kuin harkitset rekrytointia kauempana toimiviin työllistymisryhmiin, tutkit mahdollisuutta kouluttaa paikallisia väestöjä yhteistyössä koulutusorganisaatioiden kanssa.

## Oikeudenmukaisuus taloudellisessa ja ei-taloudellisessa raportoinnissa



Konserni tarvitsee vilpittöntä ja luotettavaa taloudellista ja ei-taloudellista tietoa varmistaakseen johtamislaadun sekä osakkeenomistajien, kumppaneiden ja toimittajien luottamuksen.

### Arvot

*"Konserni kannattaa avointa, säännöllistä, tarkkaa ja rehellistä viestintää osakkeenomistajiensa ja rahoitusalan edustajien kanssa... Faktojen kunnioittaminen vaatii objektiivisuutta ja totuudellisuutta, mielipiteiden ja ennakko-oletusten yläpuolella. Se tarkoittaa uskaltamista tunnistaa, että ongelma on olemassa, ja sen vaikutusten myöntämistä, vaikka ratkaisujen löytäminen tuntuisi vaikealta."*

Michelin-suoritus- ja vastuullisuusperuskirja (2002), Arvojemme toteuttaminen, vastuidemme kantaminen

### Ohjaavat periaatteet

Konsernin suorittamat toiminnot ja liiketoimet kirjataan totuudenmukaisesti ja asianmukaisesti kunkin yksikön kirjanpitoon sovellettavien säädösten ja sisäisten menettelyjen mukaisesti.

Tosiasioiden kunnioittaminen tarkoittaa objektiivisuuden ja asianmukaisen rehellisyyden säilyttämistä,

mielipiteiden ja ennakkoluulojen ulkopuolella. Kaikki yritykset väärentää talousraportteja katsotaan

rikkomukseksi ja niistä rangaistaan asianmukaisesti.

### Tee: Minun täytyy

- Ilmoita nopeasti, perusteellisesti ja rehellisesti kaikki tiedot, joilla voi olla vaikutusta taloudellisiin ja ei-taloudellisiin tietoihin.
- Perustele kaikki merkinnät todisteilla. Varmista talous- ja kirjanpito-tietojen luotettavuus.
- Kunnioita sisäisen valvonnan sääntöjä.
- Puhu, jos havaitsen mahdollisen oikeudenmukaisuuden periaatteen rikkomisen taloudellisissa tai ei-taloudellisissa raporteissa.
- Täydellinen kestävän kehityksen raportointi luottamuksella, uskollisesti ja ajantasaisella ei-taloudellisella tiedolla.

### Älä: En saa

- Allekirjoittaa tai hyväksyä asiakirjoja, jotka ovat epätarkkoja tai eivät vastaa todellisuutta.
- En laiminlyö kirjanpitoa tai jätä ilmoittamatta, jos tiedän varoista tai veloista, joita ei ole kirjattu konsernin taseeseen.

- Tuottaa ei-taloudellista tietoa, joka on epätarkkaa tai epätodennukaista kestävän kehityksen raportoinnissa.

### **Käytännön tapaus 1**

*Sinä olet vastuussa budjetista. Huomaat vuoden lopussa, että riskeeraat ylittäväsi sitoutumasi budjetin. Mitä teet?*

Et yritä sopia toimittajiesi kanssa laskutuksen lykkäämisestä seuraavaan vuoteen, jotta sitoumuksesi pysyy. Kirjanpitoliedot liittyvät hyödykkeen tai palvelun vastaanottamiseen, eivät laskun vastaanottamiseen.

### **Käytännön tapaus 2**

*Tarkistat esihenkilösi laatimat myyntiraportit ja löydät virheitä. Epäröit puhua esihenkilöllesi asiasta, onko se oikea asenne?*

**Ei.** Sinun ei tarvitse pelätä kertoa heille. Päinvastoin, palvelet ryhmän etuja estämällä virheellisen tiedon uudelleenjulkaisun.

## Työni ja ympäristö

**Ympäristön** kunnioittaminen on yksi Michelinin viidestä perusarvosta, joka ilmaistiin vuonna 2002 "Michelin Performance and Responsibility Charter" ja toistettiin vuonna 2012 julkaisussa "Michelin Performance and Responsibility: A Better way forward" -julkaisussa.

Ottaen huomioon ympäristöhäätälanteen erityisluonteen, Michelin on päättänyt lisätä tähän koodiin **ympäristösuosituksen**. **Ne ovat tiedoksi ja kannustamaan:** niiden tavoitteena on auttaa jokaista työntekijää parantamaan ympäristöjalanjälkeään ammatillisen toimintansa puitteissa; tällä hetkellä ne eivät ole pakollisia sääntöjä (paitsi jos toiminta on ympäristölain piirissä).

### **Tausta**

Taistelu ilmastonmuutosta vastaan, sitoutuminen uusiutuviin energiamuotoihin, luonnonvarojen ja biodiversiteetin säilyttämiseen ovat välttämättömiä planeetan tulevaisuuden suojelemiseksi.

Michelin on vuosien ajan arvioinut ja ottanut huomioon toimintansa ympäristövaikutuksia koko tuotteidensa elinkaaren ajan, aina resurssien hyödyntämisestä ja käsittelystä käyttövaiheeseen ja elinkaaren lopussa tapahtuvaan käsittelyyn.

### **Ohjaavat periaatteet**

Konserni tavoittelee nyt nollapäästöjä teollisuusalueillaan (scoopissa 1 ja 2) vuoteen 2050 *mennessä* – *mikä on linjassa ilmastoskenaarion kanssa, joka rajoittaa ilmaston lämpenemisen 1,5°C:een.*

Jokainen työntekijä osallistuu tähän sitoutumiseen ottamalla käyttöön ympäristövastuullisia toimia työpaikallaan: työpisteellä, työmailla ja työmatkoilla.

## Toimipisteessäni

### **Suositukses**

#### **tulostus**

- Suosin digitaalista. Tulostan vain lopullisia dokumentteja, joita käytetään usein.
- Sovitan näytöltä luettavat asiakirjat välttääkseni tarpeetonta tulostamista. PowerPoint-esityksissä esimerkiksi tulostan kaksi diaa per sivu.
- Rajoitan tulostusta ja tulostan molemmilta puolilta mustavalkoisena.
- Pidän enemmän ohuista, mustetehokkaasta tulostusfontista.
- Mahdollisuuksien mukaan käytän kierrätettyä paperia ja varmistan, että käytetty paperi kierrätetään.

- Mahdollisuuksien mukaan käytän täytettäviä mustekasetteja ja varmistan, että ne kierrätetään.

## Tiesitkö?

Toimistossa työskentelevä työntekijä kuluttaa keskimäärin 70–85 kg paperia

kuukaudessa. On välttämätöntä vähentää sen kulutusta ja suosia kierrätystä.

## Laitteiden käyttö

### ÄLYPUHELIN

- Laitan älypuhelimeni "energiansäästötilaan".
- Sammutan GPS-, Wifi- ja Bluetooth-toiminnot, kun ne eivät ole minulle hyödyllisiä.
- Töissä tai kotona käytän Wifiä 4G:n sijaan.
- Pidän enemmän "*pimeästä tilasta*" (tumma tausta), joka kuluttaa vähemmän energiaa.

### TIETOKONE (kulutus ja datan tallennus)

- Käytän mieluiten kannettavaa tietokonetta kuin kiinteää tietokonetta
- Säädän tietokoneet menemään lepotilaan nopeasti.
- Tyhjennän säännöllisesti tietokoneeni selaimen välimuistin, historian ja evästeet.
- Poistan vanhoja sähköposteja säännöllisesti.
- Kevennän "PowerPoint"-esitysteni painoa käyttämällä:
  - kevyet mallit / maskit;
  - "kuvapakkauzfunktio";
  - »PDF»-versio, jos lähetän sen sähköpostitse
- Lajittelen ja poistan säännöllisin väliajoin:
  - Tarpeettomat sähköpostit kaikissa tiedostoissani
  - Dokumentit käyttöjärjestelmäni "Downloads"-kansiossa
  - One Drive -tiedostot, jotka omistan, joka vuosi tai heti kun ne muuttuvat tarpeettomiksi (ja aina sijainnin vaihtuessa)
- Sammutan tietokoneet ja tulostimet lounastauolla ja illalla.

### MUUT LAITTEET

- Yleisesti ottaen huolehdin laitteistani niiden käyttöiän optimoimiseksi.

- Palautan lankapuhelimeni, jos en enää käytä sitä.
- Sammutan valot, kun niitä ei tarvita.
- Käytän vähän kuluttavia lamppuja.
- Lasken verhot ja kaihtimet korkeiden lämpötilojen varalta päivänvalossa.

### Tiesitkö?

*IT-laitteet vastaavat 21 %:sta toimistojen sähkönkulutuksesta.*

*On olennaista optimoida energiankulutus kokonaishiilijalanjäljen pienentämiseksi.*

## Sähköpostit (lähettäminen)



- Rajoitan lähettämisen välttämättömiin vastaanottajiin. Vältän järjestelmällistä "vastaa kaikille" -toiminnon käyttöä vähentääkseni turhia sähköposteja.
- Vältän valokuvien tai logojen käyttöä alatunnisteissa ja sähköpostin allekirjoituksessa, tai suosin matalaresoluutiokuvia.
- Mieluummin jaan linkin kautta kuin lähetän liitteitä.
- Pienennän liitteiden kokoa (muunnan dokumentit PDF-muotoon, pakkaan tiedostoja).
- Peruutan tilaukseni harvoin kuuletuista postituslistoista.
- Hallinoin sisäisten sovellusten (Teams - Yammer) ilmoituksia, jotta en saa järjestelmällisesti ilmoitussähköpostia.
- Suosin yhteistyötyökaluja, jotka ovat usein tehokkaampia ja taloudellisempia kuin sähköpostit (monet vastaanottajat, liitteiden olemassaolo). Käytän oikeaa työkalua jokaiseen tarkoitukseen.

### Tiesitkö?

*Sähköpostin ympäristövaikutus vaihtelee vastaanottajien määrän, liitteiden koon ja palvelimen tallennustilan mukaan.*

*Sähköpostin vastaanottajien määrän kertominen kymmenellä moninkertaistaa sen ekologisen jalanjäljen neljällä.*

## Internet-haut



- Tallennan usein vierailtuja sivuja suosikkeihin.
- Kirjoitan verkkosivuston osoitteen / URL-osoitteen suoraan hakupalkkiin, enkä mene hakukoneen kautta.
- Suljen järjestelmällisesti ohjelmat / Internet-sivut / välilehdet, jotka eivät enää ole minulle hyödyllisiä.

### Tiesitkö?

*Minuutin mittainen internet-haku kuluttaa 100 wattia pöytäkoneella ja 20 wattia kannettavalla tietokoneella.*

*Kun syötät verkkosivuston URL-osoitteen suoraan, jaat kasvihuonekaasupäästöt neljällä.*

## **Sivustoni ulkopuolella**



Eettinen käyttäytyminen, kuten ympäristön kunnioittaminen, ei ole pelkästään mainekysymys: se on ennen kaikkea kiireellinen globaali ja yhteinen kysymys. Konserni kutsuu jokaisen työntekijänsä vapaasti harjoittamaan Michelinin tukemia arvoja ja eettistä käyttäytymistä myös työn ulkopuolella.

## Työmatkani



### *Aina kun mahdollista, suosin:*

- Videoneuvottelut matkustamisen sijasta.
- Päivittäisissä matkoissa: ympäristöystävällinen liikenne (julkinen liikenne, pyöräily, kävely) ja kyytien jakaminen yksittäisten ajoneuvojen yli.
- Pitkille matkoille: juna ja kimppakyydit.

Tiesitkö? 

*Koti-työmatkat ja työmatkat ovat toimistotoiminnan pääasialliset kasvihuonekaasupäästöjen lähteet: 12 miljoonaa tonnia vuodessa. Kolme neljäsosaa näistä matkoista tehdään autolla*

*Lähde: ADEME? Ekovastuullinen toimistolla (kesäkuu 2020)*

## Työpaikallani



### *Suosituksesi*

### *Jätehuolto ja kierrätys*

#### *TYÖNI VASTUUN MUKAISESTI*

- Kannatan kierrätettäviä, uudelleenkäytettäviä tai kestäviä materiaaleja toimistolaitteiden, kulutustavaroiden, tarvikkeiden, pakkausvalinnan jne. hankinnassa ja käytössä.
- Perustan kierrätyspisteen, joka on kaikille näkyvä ja käytännöllinen.
- Käytän ympäristöystävällisiä puhdistusaineita.
- Varmistan, että roskiksia ja tuhka-astioita on riittävästi; En heitä roskaa tai tupakan tumppeja maahan.
- Rajoitan pakkausten käyttöä ja suosin kestäväää pakkausta (uudelleenkäytettävissä, kierrätettävissä tai kestävästä kanavista).
- Edistän laitteiden (tietokoneet, älypuhelimet, toimistot jne.) uutta elämää kierrättämällä ne yhdistyksille tai yrityksille kunnostettavaksi


Tiesitkö? 

*Elektroniikkalaitteiden kierrätys mahdollistaa harvinaisten tai arvokkaiden materiaalien talteenottoa. Tonni sähköisiä kortteja sisältää 50–100 kertaa enemmän kultaa kuin tonni malmia.*

*Jotkin näiden laitteiden komponentit, kuten arseeni tai kloori, ovat haitallisia terveydelle ja ympäristölle ja vaativat asianmukaista hoitoa.*

## Lämmitys ja ilmastointi

- Esihenkilönä annan työntekijöiden muokata työvaatetusta lämpötilan mukaan.
- Pidän huolen, että ikkunat ovat kunnolla kiinni kylmällä säällä ja että ikkunoissa auringonpaisteella on verhot (kaihtimet / sälekaihtimet) kuumuuden varalta.
- En jätä ikkunoita auki, kun ilmastointi on päällä.

Tiesitkö? 

*Toimiston energiankulutuksesta lämmitys edustaa keskimäärin 50 % ja ilmastointi jopa 20 %.*

*lähde: ADEME, Eco-responsible in the office (kesäkuu 2020)*

## Ateriat

### TYÖNI VASTUUN MUKAISESTI

- Suosin paikallisia ja kausituotteita (ruokalait, toimistot, jakelijat jne.).
- Suosin lähiruokaa.

Tiesitkö? 

*Jokainen ateria yritysten catering-ympäristössä tuottaa keskimäärin 75 g ruokahävikkiä, kun taas kollektiivisessa cateringissa yleensä se on 130 g.*

*lähde: ADEME, Eco-responsible in the office (kesäkuu 2020)*

# Eettiset periaatteet luotettavalle tekoälylle

Digitaalinen muutos, jota erityisesti tekoäly (AI) vauhdittaa, vaikuttaa arkeemme ja työympäristöömme. Eettisen viitekehyksen omaksuminen tekoälylle on siksi välttämätöntä vastuullisen lähestymistavan saavuttamiseksi.

Michelin-konserni haluaa, että tekoälyn käyttö on täysin linjassa sen "All Sustainable" -lähestymistavan kanssa: Ihmiset x Voitto x Planeetta.

## **Määritelmä**

Tekoäly ymmärretään yleensä sen konkreettisten sovellusten kautta tekoälyjärjestelmässä, jäljempänä "tekoäly" tai "tekoälyjärjestelmä".

"AI-järjestelmä" määritellään Euroopan asetuksessa 13. kesäkuuta 2024 "automatisoiduksi järjestelmäksi, joka on suunniteltu toimimaan eri autonomian tasoilla ja pystyy osoittamaan sopeutumiskykyä käyttöönoton jälkeen, ja joka eksplisiittisten tai implisiittisten tavoitteiden vuoksi päättää saamiensa syötteiden perusteella, miten tuottaa tuloksia, kuten ennusteita, sisältöä, suosituksia tai päätöksiä, jotka voivat vaikuttaa fyysisiin tai virtuaalisiin ympäristöihin".

Tekoäly kattaa useita teknologioita ja sovellusalueita, jotka perustuvat malleihin tai algoritmeihin

Esimerkkejä:

- Generatiivinen tekoäly: sisällön (teksti, kuva, video, ääni jne.) luominen kyselyn perusteella;
- Ennakoivatekoäly: lopputuloksen ennustaminen historian perusteella;
- Tunnistus ja luokittelu, tekoäly: visuaalisten objektien tunnistus, kuvien luokittelu, poikkeavien käyttäytymisten tunnistus jne.

## **Tausta**

### **Mahdollisuudet**

Tekoäly on kokenut merkittävää kehitystä viime vuosina (monimutkaiset algoritmit, generatiiviset tekoälyt, jotka perustuvat suuriin kielimalleihin) ja muuttaa tapaa, jolla yritykset käyttävät dataa. Tekoälyä käytetään monilla aloilla (liikenne, terveys, markkinointi, julkiset palvelut jne.).

Tekoäly tarjoaa mahdollisuuksia sekä yritykselle (esim. innovatiiviset tuotteet ja palvelut, tuottavuuden kasvu, poikkeavuuksien havaitseminen jne.) että ihmisille (pääöksenteon tukeminen, työpaikan hyvinvoinnin parantaminen, vammaisten mukaan ottaminen jne.).

Michelinillä on pitkä perinne innovaatioista, ympäristö- ja yhteiskunnallisista sitoumuksista, ja se aikoo jatkaa merkittävää roolia kestävämmässä tulevaisuudessa kaikille.

### **Riskit**

Mahdollisuuksien lisäksi tekoäly aiheuttaa myös todistettuja tai potentiaalisia riskejä yritysten ja yhteiskunnan tasolla, seuraavasti:

- Sen mallien suunnittelu ja koulutus: mahdolliset vinoumat tekoälykoulutusaineistoissa, jotka voivat johtaa syrjintään, huonoon datan laatuun ja/tai saastumiseen, henkilötietojen luottamuksellisuuden menetykseen jne.
- Sen käyttö: tekoälyjärjestelmän toiminnan läpinäkymättömyys, sen toiminnan epävakaus (esim. hallusinaatit), vaikutus tekoälyjärjestelmiä käyttävien ihmisten työhyvinvointiin ja terveyteen, luottamus

järjestelmiin ilman kriittistä reflektioharhaa, vapaan tahdon ja kontrollin menetys, liikesalaisuuksien tai immateriaalioikeuksien suojaaman tiedon jakaminen, kilpailulain rikkominen, jne.

- Yhteiskunnalliset ja ympäristölliset huolenaiheet: deepfake, väestön manipulointi levittämällä väärää tietoa, tekoälyjärjestelmien käyttö massavalvontaan älykameroiden avulla, tiettyjen ammattien syvälinen muutos, energiantensiivinen teknologia jne.

Sekä julkisten että yksityisten toimijoiden yhteisiä ponnistuksia tarvitaan luotettavien tekoälyjärjestelmien varmistamiseksi.

## Kehys

Haasteena on sovittaa yhteen tekoälyjärjestelmien käyttö konsernin arvoihin samalla kun varmistetaan sovellettavien säädösten noudattaminen.

Michelinin tavoitteena on ennakoita ja hallita AI-järjestelmien kehityksestä ja käyttöönotosta konsernissa aiheutuvia riskejä sekä varmistaa, että näiden tekoälyjärjestelmien ohjaama innovaatio on linjassa arvojemme kanssa.

Tämä sovittelu on *välttämätön* edellytys ympäristön luomiselle, joka tarjoaa kaikille paremman tien eteenpäin.

## Periaatteet

Varmistaakseen, että tekoälyjärjestelmiä käytetään tavalla, joka luo sekä arvoa että luottamusta, Michelin on sitoutunut käyttämään ja kehittämään tekoälyjärjestelmiä kolmen peruseriaatteen mukaisesti.

Nämä kolme periaatetta täydentävät konsernin sitoumuksia erityisesti ympäristöön ja tietojärjestelmien turvallisuuteen liittyen.

Niiden on tarkoitus kehittyä ajan myötä ottaen huomioon sääntelymuutokset, teknologinen kehitys, vaikutusanalyysi sekä konsernin työntekijöiden ja sidosryhmien odotukset.

### Periaate 1: Ihmiskeskeinen tekoäly

Tekoälyjärjestelmät on suunniteltava ja käytettävä siten, että ne palvelevat ihmisiä ja kunnioittavat heidän perusoikeuksiaan ja vapauksiaan (arvokkuus, itsemääräämisoikeus, yksityisyys, oikeudenmukaisuus, syrjimättömyys jne.).

Tämän saavuttamiseksi konserni luottaa seuraaviin elementteihin:

- **Ihmisen valvonta:** mikä tahansa tekoälyjärjestelmä joka suunnitellaan ja käytetään riittävällä ihmisarvostuksen ja valvonnan tasolla (esim. kielletään kaikki päätökset, joilla voi olla merkittäviä vaikutuksia henkilöön, kuten erottaminen, ylennys jne., jotka perustuvat yksinomaan tekoälyjärjestelmän päätökseen).
- **Työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin turvaaminen:** Suunnittelemiemme ja käyttämiemme tekoälyjärjestelmien on oltava luotettavia, turvallisia ja suojattuja koko elinkaarensa ajan, jotta ne saavuttavat asetetut tavoitteet eivätkä aiheuta hyväksymättömiä riskejä ihmisille, erityisesti heidän terveydelleen ja hyvinvoinnilleen (autonomian menetys, voimattomuus, väärä tieto jne.).
- **Henkilötietojen kunnioittaminen:** Ihmiskeskeinen tekoäly asettaa myös asianmukaiset kontrollit käsitellen henkilötietoihin estääkseen yksityisyyden loukkaukset tai tietojen luottamuksellisuuden menetykset sekä varmistaa datan laadun, eheyden ja merkityksellisyyden suhteessa niihin tarkoituksiin, joihin niitä käsitellään.
- **Syrjimättömyys ja tasa-arvo:** Käyttöönotamme tai hankkimamme tekoälyjärjestelmät on konfiguroitava asianmukaisesti ja suhteellisesti, jotta vältetään ennakkoluulo, syrjintä tai stereotyyppien toistaminen.

- **Tietoisuus ja koulutus:** Tietoisuus tekoälyn vastuulliseen kehitykseen tai käyttöönottoon liittyvistä asioista on välttämätöntä. Työntekijöiden taitojen ja urapolkujen kehitystä on tuettava, jotta luottamus näihin teknologioihin kasvaa, tekoälyn hyödyt voidaan jakaa oikeudenmukaisesti Michelinissä, mutta myös mahdollistaa kaikkien suojautuminen sen aiheuttamilta riskeiltä, kuten ylikuormituksesta tekoälyjärjestelmien tuottaman sisällön suhteen, keskeisten taitojen menetykseltä, jne.).

Integroimalla tekoälyn käytön konserniin Michelin sitoutuu säilyttämään yksilöiden hyvinvoinnin ja oikeudet mukautetun organisaation ja sen mahdollisten kielteisten vaikutusten arvioinnin kautta.

## Periaate 2: Läpinäkyvä ja selitettävä tekoäly

Michelin Group tarjoaa koulutusta varmistaakseen, että tekoälyratkaisujen käyttäjillä on perustavanlaatuinen tieto, kuten tekoälyn perustoimintojen, käytännön vaikutusten ja eettisten näkökohtien ymmärtäminen.

Operatiivisille ja teknisille tiimeille koulutus räätälöidään heidän rooleihinsa ja vastuisiinsa siten, että kaikki ryhmässä kehitetyt tai käyttöön otetut tekoälyjärjestelmät ovat riittävän läpinäkyviä ja selitettäviä, jotta käyttäjien luottamus varmistetaan.

### Läpinäkyvä tarkoittaa:

- Tarjotaan selventävä lomake tekoälyn päätöksenteon tukijärjestelmille niiden viitekehyksen ja käyttörajojen määrittämiseksi;
- Varmista, että tekoälyä käyttävät ihmiset saavat asianmukaisen tiedon, jotta he voivat tunnistaa mahdolliset ennakkoluulot tai virheet ja tehdä vastuullisia päätöksiä;
- Tiedota ihmisille sopivassa muodossa, että kun he ovat vuorovaikutuksessa tekoälyjärjestelmän kanssa, altistuvat he tietyille tekoälyn tuottamalle sisällölle.

### Selitettävä tarkoittaa:

- Täytyy pystyä kuvailemaan, miten tekoälyjärjestelmä tuotti tietyn tuloksen, *jälkikäteen* tai reaaliajassa kontekstista riippuen;
- Ehdotta tekoälyjärjestelmää, jonka tulos on ymmärrettävä (*ainakin* tulkittavissa) ja toistettavissa.
- Priorisoi tekoälyjärjestelmät, kyky ymmärtää miten tekoälyjärjestelmä toimii, ymmärrettävällä selityksellä. Selityksen tason täytyy riippua kontekstista ja seurausten vakavuudesta, jos tulos on virheellinen tai epätarkka (esim. *chatbotin ehdottama matkailureitti* ViaMichelin-sovelluksella on vähemmän vaikutusta kuin tärkeällä lääketieteellisellä ennusteella).

Läpinäkyvyyden ja selitettävyyden on otettava huomioon myös muut vaatimukset, erityisesti immateriaalioikeuksien ja/tai piratismien suojan osalta.

## Periaate 3: Vastuullisuus

Michelin on sitoutunut varmistamaan kehitettyjen ja käyttöön otettujen tekoälyjärjestelmien asianmukaisen toiminnan sekä asianmukaisen käytön valvonnan ja hallinnan konsernissa.

Tämä valvonta varmistaa, että tunnistetut riskit tunnetaan ja hallitaan sekä että tekoälyjärjestelmät noudattavat konsernin eettisiä periaatteita.

Eryityisesti tekoälyjärjestelmiä kehitettäessä Michelin sitoutuu seuraaviin toimintoihin:

- Suorita testejä tulosten laadun parantamiseksi (esim. ihmisen valvonta koulutusvaiheessa jne.);
- Varmistetaan ja osoitetaan, että varotoimet vähentävät mahdollisia riskejä hyväksyttävälle tasolle;
- Ota huomioon monikulttuurisuus, monikielisyys ja joukkueiden monimuotoisuus;
- Varmista, että järjestelmät suorittavat tarkoituksensa tehokkaasti (onnistumisen indikaattorit jne.);
- Varmistetaan, että näillä järjestelmillä on riittävä lain vaatimustenmukaisuus, kestävyys ja turvallisuus jne. (esim. vaatimustenmukaisuuden osoittaminen, standardien noudattaminen jne.).

Kun Michelin ottaa käyttöön tekoälyjärjestelmiä, se uskoo niiden valvonnan vastuulliselle henkilölle, jolla on

tarvittavat taidot, koulutus ja valtuudet varmistaakseen konsernin eettisten periaatteiden ja sovellettavien säästöjen noudattamisen.

Michelin on myös sitoutunut tutkimaan tarvittaessa eettisiä dilemmoja ja kompromisseja poikkitoiminnallisen ja sopivan hallinnon puitteissa.

## **TEE: MINUN TÄYTYY**

Jokaisen työntekijän on osallistuttava yllä mainittujen kolmen periaatteen kunnioittamiseen ja on:

- Noudattaa konsernin määrittelemiä pakollisia koulutuskursseja
- Kunnioittaa käyttöehtoja, sääntöjä ja prosesseja, jotka määrittävät uuden tekoälytyökalun perustamisessa
- Käyttää Michelinin tarjoamia tekoälyjärjestelmiä relevantissa ja perustellusti (kyseenalaistaen "miksi", eli lisäarvon, jonka tekoäly toisi verrattuna ratkaisuun ilman tekoälyä, ja "kenelle", mitkä ovat odotetut hyödyt työntekijöille tai muille konsernin ulkopuolisille kumppaneille (esim. asiakkaat, toimittajat) jne.).

Työntekijöihin sovelletaan erityisiä vaatimuksia riippuen heidän roolistaan ja vastuistaan tekoälyjärjestelmien kehityksessä tai tarjonnassa:

- Tarjotaan läpinäkyviä, todennettavia ja selitettäviä tekoälyjärjestelmiä, jotta näiden tekoälyjärjestelmien käyttäjät voivat tehdä tietoon perustuvia valintoja (selittäviä huomautuksia jne.) ja varmistamalla päätösten jäljitettävyyden.
- Toimitetaan vankat tekoälyjärjestelmät, jotta ne toimivat asianmukaisesti tarkoituksessaan.
- Otetaan käyttöön turvalliset tekoälyjärjestelmät, joissa tietojen turvallisuus ja luottamuksellisuus varmistetaan koko elinkaaren ajan ottaen huomioon tekoälyn aiheuttamat riskit (tietojen levittäminen liian laajojen käyttöoikeuksien vuoksi, liiketalousasiain suojaaminen, asiakirjojen väärin luokittelu jne.)
- Varmistetaan datan, prosessien ja AI-järjestelmän elinkaaren aikana tehtyjen päätösten jäljitettävyyden.
- Nimetään henkilö, joka vastaa jokaisesta saatavilla olevasta tekoälyjärjestelmästä sen suorituskyvystä, tarkkuudesta ja vaikutuksesta konsernin tuloksiin.
- Tarjotaan tarkkaa dokumentaatiota jokaiselle tekoälyjärjestelmälle, mukaan lukien sen kehitys ja käyttörajoitukset.
- Tunnistetaan kunkin tekoälyjärjestelmän riskit, seuraa niitä ja toteuttaa ennaltaehkäiseviä ja korjaavia toimenpiteitä.
- Suunnitellaan tekoälyjärjestelmät kestäviksi optimoimalla resurssien käyttö hiilijalanjäljen pienentämiseksi.
- Edistetään tekoälyn parissa työskentelevien tiimien monimuotoisuutta profiilien, taitojen, kokemuksen, parhaiden takaajien osalta ennakkoluulojen riskien ja eettisten riskien osalta.

## **ÄLÄ: EN SAA**

Työntekijän ei tule:

- Ottaa käyttöön tai hankkia tekoälyjärjestelmiä, joiden käyttötapaukset ovat ristiriidassa konsernin eettisten arvojen ja periaatteiden kanssa tai jotka ovat sääöksillä kiellettyjä (tekoäly, jonka tarkoituksena on manipuloida tai harhauttaa jne.).
- Hankkia tekoälyjärjestelmiä, ilman vakuuttamista tai takuuta (sopimus, sertifikaatit, vaatimustenmukaisuuden arviointi jne.) toimittajalta olemassa olevien säästöjen (immateriaalioikeudet, luottamuksellisuus jne.) noudattamisen osalta.
- Luottaa täysin tekoälyjärjestelmään päätöksenteossa, jolla on merkittävä vaikutus työntekijään (esim. työpaikan vaihto, ylennys jne.)

- Käyttää tekoälyjärjestelmän ehdottamia tuloksia uudelleen ilman, että ensin tarkistetaan virheitä (kokouspöytäkirjat, tiedotusmuistiinpanot jne.)
- Ottaa käyttöön tekoälyjärjestelmiä, jotka sisältävät riskin luottamuksellisten tai henkilökohtaisten tietojen (esim. paikannustietojen jne.) leviämisestä.

### **KONTAKTIT**

Kaikissa tekoälyn eettisiin kysymyksiin liittyvissä kysymyksissä voit ottaa yhteyttä Corporate Legal Departmentiin / AI Ethics and Compliance (DCJ) tai AI Transformation Departmentiin (DOTI/DAI)