



Этический кодекс Мишлен

Этический кодекс применяется ко всем сотрудникам Группы без исключений, а также к сотрудникам, работающим на производственных объектах или выступающих от имени Группы, по всему миру.

Мишлен также призывает своих клиентов, поставщиков и других партнеров соблюдать положения настоящего Кодекса; во многих случаях соблюдение настоящего Кодекса становится условием сотрудничества с Группой.

С точки зрения этики, соблюдение национального и международного законодательства является основным принципом для Группы.

Настоящий Кодекс подтверждает фундаментальные ценности Группы и описывает основные правила, которые необходимо соблюдать. В нем содержатся инструкции, которые должны определять решения сотрудников и заинтересованных сторон. Документ определяет модель поведения, которой необходимо придерживаться при возникновении наиболее часто встречающихся в рабочей среде ситуаций.

Мы также призываем сотрудников, партнеров или поставщиков проявлять рассудительность и здравый смысл и действовать добросовестно, когда сталкивается с иными ситуациями, не описанными в положениях настоящего Кодекса.

Данный документ будет со временем дополняться. Приоритетное значение имеет версия настоящего Кодекса на французском языке по ссылке: ethique.michelin.com.



СОДЕРЖАНИЕ

Обращение от партнеров	3
Организация и управление по этическим вопросам	5
Роли и обязанности	5
Моя роль как руководителя	6
Информирование	6
Поддержка	7
Защита информаторов о случаях неэтичного поведения	7
Моя роль как сотрудника	7
Исполнять:: Я обязан	7
Если сомневаюсь	8
Защита информаторов о случаях неэтичного поведения	8
Вопросы и сигналы	8
Вопросы	9
Сигналы о неэтичном поведении	10
Когда сообщать о неэтичном поведении?	10
Зачем сообщать о неэтичном поведении?	11
Как сообщить о неэтичном поведении?	11
Конфиденциальность и защита информаторов о случаях неэтичного поведения	11
Ежедневное соблюдение этических норм	12
На работе	12
Дискриминация	12
Домогательство	14
Здоровье и безопасность	18
Современное рабство, принудительный труд и торговля людьми	
Принудительный труд	22
Безопасность — Защита активов	24
Коммерческая деятельность	26
Подарки и приглашения	26
Международная торговля и экспортное регулирование	28
Конкуренция и деловая порядочность	30
Недопущение конфликта интересов	32
Благотворительность и взносы на политические цели	34
Предотвращение инсайдерской торговли (торговли внутренней информацией)	35
Борьба с мошенничеством	37

Борьба с	39
<i>Защита конфиденциальности и персональных данных</i>	42
<i>Отношения с поставщиками</i>	44
<i>Соблюдение законодательства и регламентов</i>	45
Внешнее взаимодействие	46
<i>Социальные сети</i>	46
<i>Гражданские общественные организации (CSO)</i>	47
<i>Местные сообщества</i>	49
<i>Финансовая достоверность и дополнительная финансовая отчетность</i>	51
Моя работа и окружающая среда	52
<i>На рабочем месте</i>	53
<i>Вне предприятия</i>	55
<i>Командировки</i>	55
<i>На предприятии</i>	56
Этические принципы внушающего доверие искусственного интеллекта (ИИ)	

Этический кодекс Мишлен

Ежедневное соблюдение этических норм

Этический кодекс применяется ко всем сотрудникам Группы без исключений, а также к сотрудникам, работающим на производственных объектах или выступающих от имени Группы, по всему миру.

Мишлен также призывает своих клиентов, поставщиков и других партнеров соблюдать положения настоящего Кодекса; во многих случаях соблюдение настоящего Кодекса становится условием сотрудничества с Группой.

С точки зрения этики, соблюдение национального и международного законодательства является основным принципом для Группы.

Настоящий Кодекс подтверждает фундаментальные ценности Группы и описывает основные правила, которые необходимо соблюдать. В нем содержатся инструкции, которые должны определять решения сотрудников и заинтересованных сторон. Документ определяет модель поведения, которой необходимо придерживаться при возникновении наиболее часто встречающихся в рабочей среде ситуаций.

Мы также призываем сотрудников, партнеров или поставщиков проявлять рассудительность и здравый смысл и действовать добросовестно, когда сталкивается с иными ситуациями, не описанными в положениях настоящего Кодекса.

Данный документ будет со временем дополняться. Приоритетное значение имеет версия настоящего Кодекса на французском языке по ссылке: ethique.michelin.com.



Обращение от партнеров

Нашу Группу объединяют ее ценности

Мишлен нуждается во вкладе каждого для решения проблем, связанных с окружающей средой, нашими клиентами и нашими рынками. Построение будущего компании Мишлен – это, прежде всего, соблюдение ценностей нашей Группы и коллективная приверженность для достижения успеха.

Данная приверженность должна всегда подчиняться этическим нормам для гарантии экономической устойчивости Мишлен. Ответственность за соблюдение данных правил должны взять на себя все сотрудники Группы. Наша стратегия, поведение и коммерческая деятельность обязательно должны воплощать их.



Вот почему Мишлен стремится:

- Осуществлять свою коммерческую деятельность путем создания и распространения основополагающих документов, таких как Этический кодекс и Антикоррупционный кодекс. Несоблюдение правил и инструкций, учрежденных Группой, может повлечь за собой применение соответствующих мер.

- Обеспечивать соблюдение прав человека во всей своей деятельности и везде, где присутствует Группа.
- Реализовывать политику, направленную на снижение рисков, связанных с воздействием деятельности, продуктов и услуг на окружающую среду.

Этический кодекс, который поможет придерживаться правильного поведения

Этот Кодекс предназначен для помощи нашим сотрудникам и партнерам усваивать надлежащую манеру поведения в определенных ситуациях, которые могут представлять риск для них самих или для компании Мишлен.

Данный кодекс

- Отражает ценности компании и основные руководящие принципы
- Подсказывает нашим сотрудникам, как реагировать в наиболее часто возникающих ситуациях.
- Четко представляет поведение, которого следует придерживаться в соответствии с нашими ценностями и процедурами (Разделы под заголовками «Выполнять/Не выполнять»).
- Также производится анализ более сложных ситуаций и поясняется наиболее правильный порядок действий (раздел «Практические примеры»).
- Приводится список экспертов, с которыми можно проконсультироваться в случае возникновения сомнений (раздел «К кому обращаться»).
- Предлагает список дополнительных документов для ознакомления (раздел «Справочная документация»).

Каждый сотрудник является представителем и носителем ценностей Мишлен

Как и безопасность, так и этика есть дело каждого.

Действенность и соблюдение настоящего Кодекса зависят от приверженности каждого сотрудника, независимо от его должности или уровня ответственности. Наше индивидуальное и коллективное поведение должно соответствовать ценностям Группы. Мы все являемся гарантами сохранения ценностей, репутации, имиджа и наследия, которые Группа Мишлен создавала и укрепляла на протяжении всей своей истории, чтобы обеспечить защиту своих сотрудников и экономическую устойчивость.

Каждый сотрудник должен найти время, чтобы внимательно прочитать настоящий документ и ежедневно выполнять приведенные в нем предписания.

Florent MENEGAUX (Флоран МЕНЕГО)

Президент Группы Мишлен

Yves CHAPOT (Ив ШАПО)

Управляющий партнер и директор французской администрации

Организация и управление по этическим вопросам



Задачи Этического комитета Группы

- Популяризация этической культуры
- Обеспечение приверженности Группы этическим нормам
- Управление этической стратегией Группы
- Обеспечение согласованности действий регионов
- Утверждение этической программы Группы, включая ключевые политики и действия, которые необходимо предпринять для обеспечения непрерывного прогресса



Роли и обязанности

Все сотрудники Мишлен, независимо от того, в какой стране они находятся, должны лично соблюдать принципы и предписания настоящего Кодекса. Таким образом, каждый сотрудник является заинтересованным лицом в деятельности Группы и представляет ее ценности.

Группа также призывает каждого сотрудника делиться и распространять эти принципы среди своих коллег и внешних контактов в духе уважения и диалога, чтобы активно способствовать благополучию каждого на работе и нашей общей эффективности.

Сценарии, рассматриваемые в настоящем Кодексе, не могут быть исчерпывающими. Поэтому каждый сотрудник призван проявлять рассудительность и здравый смысл в различных ситуациях в соответствии с изложенными здесь ценностями и принципами. Если информации в настоящем Кодексе недостаточно для принятия решения, мы просим вас связаться с вашим руководителем или представителем юридического отдела. Задавайте любые вопросы.



ПОСЛЕДСТВИЯ НЕСОБЛЮДЕНИЯ КОДЕКСА

Несоблюдение принципов и предписаний, изложенных в настоящем Кодексе, может повлечь за собой дисциплинарное взыскание в отношении работника, вплоть до увольнения, а также гражданские иски или уголовное преследование. Поэтому каждый сотрудник обязан прочитать, понять и соблюдать все принципы и предписания Кодекса.

В случае несоответствия между настоящим Кодексом и действующим законодательством или другой действующей политикой Группы или юридического лица Группы, преимущество будет за более строгим вариантом. Каждый сотрудник обязан совместно с юридическим отделом полностью осознавать сферу действия таких исключений.

Моя роль как руководителя



Как руководитель вы вносите вклад не только в эффективность деятельности Группы, но и создаете благоприятную атмосферу в своем коллективе.

Вы вдохновляете своих сотрудников своим образцовым поведением и создаете доверие, необходимое для поощрения их вопросов: вы регулярно даете понять членам своего коллектива, что слушаете их, напоминая им, что ответные действия в отношении сотрудника, который добросовестно сообщает о возможном нарушении настоящего Кодекса, недопустимы.

В отношении лиц, находящихся под моей ответственностью

Информирование

- Я убеждаюсь, что **они знают и уважают ценности, принципы и предписания, определенные Группой Мишлен, включая этот Кодекс.**
- Я указываю им на **положения** настоящего Кодекса, **которые наиболее актуальны для их деятельности.**
- **Я подаю пример** и, при необходимости, без сомнений задаю нужные вопросы и сообщаю о неприемлемом поведении.

Поддержка

- Ответственность: когда сотрудник рассказывает мне об этической проблеме, я заранее спрашиваю его, использовал ли он **процедуру опроса, предусмотренную Кодексом**. Если нет, я пункт за пунктом разбираю ситуацию вместе с ними.
- Я слежу за тем, чтобы **они соблюдали действующие законы и регламенты**.
- В случае сомнений я удостоверяюсь в наличии обращений к **экспертам, указанным в настоящем Кодексе** (раздел «С кем связаться» в конце каждой страницы).
- **Я слежу за тем, чтобы никто не подвергался репрессиям** за любой добросовестный сигнал о неприемлемой ситуации или за поднятый вопрос.
- **Я удостоверяюсь, что сотрудники сообщают о любых этических проблемах или нарушениях на [Этическую линию](#)** чтобы их обращения можно было быстро и эффективно зарегистрировать и обработать.

Защита информаторов о случаях неэтичного поведения

Перейдя по ссылке [Этическая линия](#), вы сможете, при необходимости, анонимно, конфиденциально и безопасно проявить бдительность.

Если вы не уверены, уместно ли проявлять бдительность в конкретной ситуации, вначале сверьтесь с настоящим Кодексом или обсудите проблему с региональным специалистом по соблюдению нормативных требований до обращения на Этическую линию. Это позволит вам оценить ситуацию со стороны и поможет разрешить проблему соответствующим образом.

В Группе предусмотрены другие каналы для проявления бдительности: отдел кадров, отдел превентивных мер и охраны, юридическая служба, непосредственно ваш или любой другой руководитель, отдел здравоохранения, региональный специалист по соблюдению нормативных требований.

Группой создана и предоставлена в ваше распоряжение процедура корпоративного информирования, ясно и подробно описывающая процесс сбора и обработки сигналов бдительности в компании Мишлен, и участвующих в этом сотрудников, с процедурой можно ознакомиться по ссылке [Этическая линия](#) на сайте или на сайте Группы.

За функционирование системы корпоративного информирования Группы отвечает главный специалист по соблюдению нормативных требований.

Независимо от того, какой метод используется информатором, **никому не разрешается принимать ответные меры против сотрудника, который добросовестно уведомил** о возможном нарушении настоящего Кодекса, закона, принципов или предписаний Мишлен.

Любой сотрудник, который считает, что является объектом преследования, должен сообщить об

этом, используя ту же процедуру. Подробнее: [Этическая линия Группы Мишлен](#).

Моя роль как сотрудника



Каждый сотрудник является представителем Группы и носителем ее ценностей и должен отражать это в своем поведении. Соблюдение настоящего Кодекса необходимо как для индивидуального и коллективного благополучия всех сотрудников компании, так и для поддержания репутации Мишлен.

В случае сомнений относительно того, какие действия предпринять, сотрудник должен обратиться к настоящему Кодексу.

Исполнять: следует обязательно

- **Соблюдать действующие законы и регламенты.**
- **Соблюдать ценности, принципы и предписания, определенные Группой Мишлен.**
- **Поделиться моими вопросами или сигнализируйте**, если я сам или мой коллега столкнемся в процессе профессиональной деятельности с ситуацией, не отвечающей этическим ценностям компании Michelin, действующему законодательству или регламентам, или настоящему Кодексу. *Существует несколько **путей сигнализирования**: ссылка Этическая линия, отдел кадров, отдел превентивных мер и охраны, юридический отдел, мой непосредственный или любой другой руководитель, представитель коллектива сотрудников, медицинский работник или региональный специалист по соблюдению нормативных требований.*
- **Знать и понимать** темы, рассматриваемые в настоящем Кодексе, а также рекомендации и поведение, которого следует придерживаться в отношении моей профессиональной деятельности.
- **Распространять содержание** настоящего Кодекса в рамках поддержания уважительного и открытого диалога, чтобы активно способствовать благополучию на работе и производительности Группы.
- **Соблюдать осмотрительность и руководствоваться здравым смыслом** при столкновении с различными ситуациями, следуя ценностям и руководящим принципам, изложенным в настоящем Кодексе.
- **Быть примером** и без колебаний задавать вопросы и сигнализировать о неприемлемом поведении.

Если сомневаюсь

- Если вы сомневаетесь в том, что делать, в настоящем документе указывается **ожидаемое поведение** в определенном количестве типичных ситуаций («Выполнять/Не выполнять»).
- В настоящем Кодексе рассматриваются на **«Практических примерах» более сложные ситуации**.
- При невозможности найти ответа на вопрос по моей ситуации я обращаюсь к **специальной документации и экспертам, компетентным** про произошедшим случаям.
- Дальнейшие указания приводятся в **таблицах на странице Вопросы**.
- Я консультируюсь со **своим руководителем** или **представителем юридического отдела**.

Защита информаторов о случаях неэтичного поведения

Перейдя по ссылке [Этическая линия](#), вы сможете, при необходимости, анонимно, конфиденциально и безопасно проявить бдительность.

Если вы не уверены, уместно ли проявлять бдительность в конкретной ситуации, вначале сверьтесь с настоящим Кодексом или обсудите проблему с региональным специалистом по соблюдению нормативных требований до обращения на Этическую линию. Это позволит вам оценить ситуацию со стороны и поможет разрешить проблему соответствующим образом.

В Группе предусмотрены другие каналы для проявления бдительности: отдел кадров, отдел превентивных мер и охраны, юридическая служба, непосредственно ваш или любой другой руководитель, отдел здравоохранения, региональный специалист по соблюдению нормативных требований.

Группой создана и предоставлена в ваше распоряжение процедура корпоративного информирования, ясно и подробно описывающая процесс сбора и обработки сигналов бдительности в компании Michelin, и участвующих в этом сотрудников, с процедурой можно ознакомиться по ссылке [Этическая линия](#) на сайте или на сайте Группы.

За функционирование системы корпоративного информирования Группы отвечает главный специалист по соблюдению нормативных требований.

Независимо от того, какой метод используется информатором, **никому не разрешается принимать ответные меры против сотрудника, который добросовестно уведомил** о возможном нарушении настоящего Кодекса, закона, принципов или предписаний Мишлен.

Любой сотрудник, который считает, что является объектом преследования, должен сообщить об этом, используя ту же процедуру. Подробнее: [Этическая линия Группы Мишлен](#).

Вопросы и сигналы



Дальнейший успех компании Мишлен зависит от готовности ее сотрудников вести свою деятельность добросовестно и в полном соответствии с законодательством и регламентами, а также принципами и предписаниями Группы.

Этичное и согласованное поведение, отражающее ценности нашей Группы, важно для сотрудников, клиентов, акционеров и самой Группы. Компания Мишлен рассчитывает, что вы обеспечите защиту сотрудников компании, сохраните репутацию и целостность Группы и защитите ее от риска финансового и юридического ущерба.



Вопросы

Уважение к людям лежит в основе ценностей Мишлен.

Группа поощряет открытый диалог и свободное выражение мыслей, позволяя каждому высказать свои опасения. Компания Мишлен стремится содействовать развитию всех сотрудников и действовать в соответствии с постановлениями стран, в которых она ведет свою деятельность.

Информация, изложенная в настоящем Кодексе, предоставит сотрудникам инструменты, необходимые для принятия этических решений при соблюдении принципов и предписаний Группы. Однако ответы на некоторые вопросы неочевидны. Вот список вопросов, которые следует задать самому себе перед принятием решения.

Если у меня есть какие-либо сомнения относительно этичности ситуации/решения/действия, я задаю себе следующие вопросы:

Если необходимо принять решение, как действовать				
	Я говорю НЕТ	Я говорю об этом со своим руководителем	Я сверюсь с настоящим Кодексом	Продолжаю исследовать ситуацию с помощью вопросов
Законно ли это?				
Да		•	•	•
Нет	•			
Несет ли в себе ситуация определенные риски для репутации Группы?				
Да		•	•	•
Нет			•	•
Готов ли я взять на себя ответственность?				
Да			•	•
Нет	•			
Не тревожит ли открытое обсуждение проблемы мою совесть?				
Да		•	•	•
Нет			•	•
Не нарушает ли ситуация положения Кодекса?				
Да				
Нет	•			

Если ситуация уже произошла				
	Я использую Этическую линию	Я говорю об этом со своим руководителем	Я сверяюсь с настоящим Кодексом	Продолжаю исследовать ситуацию с помощью вопросов
Законно ли это?				
Да		•	•	•
Нет	•			
Несет ли в себе ситуация определенные риски для репутации Группы?				
Да		•	•	•
Нет				•
Не тревожит ли открытое обсуждение проблемы мою совесть?				
Да		•	•	•
Нет				•
Не нарушает ли ситуация положения Кодекса?				
Да		•		
Нет	•			

Сигналы о неэтичном поведении



В Кодексе излагаются строгие принципы, не допускающими компромиссов в Группе, касающиеся поведения **на работе, бизнес-деятельности, взаимодействий со сторонними организациями и всех этических принципов.**

Примечание: с учетом особой природы чрезвычайной экологической ситуации компанией Michelin добавлен новый аспект к этому Кодексу, а именно **Окружающая среда. Данные рекомендации призваны информировать и стимулировать**, а также помогать каждому сотруднику снижать негативное воздействие на окружающую среду в рамках своей профессиональной деятельности. В настоящий момент эти рекомендации не являются обязательными (за исключением деятельности, регулируемой природоохранным законодательством или нормативом).

Когда сообщать о неэтичном поведении?

Если сотруднику Группы становятся известны факты, способные представлять собой возможное нарушение действующего законодательства и регламентов, или иных принципов или предписаний Группы, то сотрудник может сообщить о них ради установления, расследования и возможности принятия соответствующих мер, при необходимости, для разрешения нештатной ситуации и предотвращения повтора.

Каждый человек, получивший сигнал от бдительного сотрудника, должен убедиться в регистрации такого сообщения на [Этической линии](#), ради установления и расследования, а также для разрешения нештатной ситуации и предотвращения повтора..

Группой создана и предоставлена в ваше распоряжение процедура корпоративного информирования, ясно и подробно описывающая процесс сбора и обработки сигналов бдительности в компании Мишлен, и участвующих в этом сотрудников, с процедурой можно ознакомиться по ссылке [Этическая линия](#) на сайте или на сайте Группы.

За функционирование системы корпоративного информирования Группы отвечает главный специалист по соблюдению нормативных требований.

См.: [Вопросы](#)

Зачем сообщать о неэтичном поведении?

Дальнейший успех компании Мишлен зависит от готовности ее сотрудников вести свою деятельность добросовестно и в полном соответствии с законодательством и регламентами, а также принципами и предписаниями Группы.

Этичное и согласованное поведение, отражающее ценности нашей Группы, важно для сотрудников, клиентов, акционеров и самой Группы. Компания Мишлен рассчитывает, что вы **обеспечите защиту сотрудников компании, сохраните репутацию и целостность Группы и защитите ее от риска финансового и юридического ущерба.**

Сигнал о неэтичном поведении важен также для информирования нас и для того, чтобы поделиться дилеммами, с которыми все мы сталкиваемся в усложняющемся окружающем мире

Это наш общий путь постоянной учебы и совершенствования.

Бдительность сотрудников и партнеров есть один из важнейших рычагов выявления нарушений настоящего Кодекса. Группа полагается на ответственность каждого за то, чтобы индивидуальное поведение соответствовало руководящим принципам, изложенным в настоящем Кодексе.

Как сообщить о неэтичном поведении?

Чтобы можно было сообщить о потенциальном нарушении применимых законов и постановлений, настоящего Кодекса или других принципов и предписаний Группы, для сотрудников и третьих лиц во всем мире была открыта [Этическая линия](#) доступная через Интернет или по телефону.

Данная профессиональная система корпоративного информирования, размещенная и управляемая независимым внешним поставщиком, позволяет каждому — *сотрудникам, партнерам, клиентам, поставщикам или субподрядчикам* — сообщать о нарушениях закона или регламента, настоящего Кодекса или о любой ситуации, противоречащей принципам и предписаниям Группы

Этическая линия Группы Мишлен.

Помимо [Этической линии](#) имеется несколько каналов для проявления бдительности: сотрудники могут также обращаться в **отдел кадров**, в **отдел превентивных мер и охраны**, в **юридический отдел**, к **своему** или к **любому другому руководителю**, к **представителю коллектива сотрудников**, к **медработнику компании** или к **региональному специалисту по соблюдению нормативных требований**.

Процесс сбора и обработки сигналов от бдительных сотрудников, а также состав участников этого процесса подробно изложен в Процедуру корпоративного информирования.



Конфиденциальность и защита информаторов о случаях неэтичного поведения

Перейдя по ссылке [Этическая линия](#), вы сможете, при необходимости, анонимно, конфиденциально и безопасно сигнализировать о случаях неэтичного поведения.

Группой создана и предоставлена в ваше распоряжение процедура корпоративного информирования, ясно и подробно описывающая процесс сбора и обработки сигналов бдительности в компании Michelin, и участвующих в этом сотрудников.

За функционирование системы корпоративного информирования Группы отвечает главный специалист по соблюдению нормативных требований.

Независимо от способа, используемого информатором, **никому не разрешается принимать ответные меры против сотрудника, который добросовестно уведомил о возможном нарушении настоящего Кодекса, закона, принципов или предписаний Мишлен.**

Любой сотрудник, который считает, что является объектом преследования, должен сообщить

об этом, используя ту же процедуру. Дополнительные сведения: [Этическая линия Группы](#)

[Мишлен.](#)

Ежедневное соблюдение этических норм



Во всем мире компания Мишлен ожидает от своих сотрудников этического поведения, которое соответствует фундаментальным ценностям Группы.

На предлагаемых страницах изложены ценности и руководящие принципы, регулирующие ваше поведение. Каждая тема представляет описание этического поведения, которого следует придерживаться в различных рабочих ситуациях, а также практические примеры.

На работе



Цель компании Мишлен состоит в постоянном содействии развитию и благополучию каждого при выполнении своих обязанностей в Группе.

Защита и уважение сотрудников требуют, чтобы все соблюдали следующие правила совместной работы.

Группа относится с уважением к правам человека во всех областях деятельности, и политика деловой деятельности разработана с учетом соблюдения прав человека.

Понятие «права человека» относится к универсальным и неотчуждаемым правам, определяемым международными принципами и законами, ими наделен любой человек независимо от расы, религии, пола, национальности, этнической принадлежности и других признаков. Главные составляющие прав человека: право на свободу, достоинство, свобода собраний, запрет детского труда, принудительного труда, дискриминации и т.д.

В любых обстоятельствах Группа также признает действие национальных и международных законов в части прав человека.

Дискриминация



Этническое и социокультурное многообразие, а также интеграция сотрудников компании представляют собой важные активы Группы. Компания Мишлен полагает, что рабочая среда, в которой никто не чувствует дискриминации, способствует коллективному вкладу и продуктивной работе. Наивысшим приоритетом Группы является борьба против всех видов неэтичного поведения.

Компания Мишлен ожидает от своих сотрудников уважительного отношения к коллегам и ко всем людям, с которыми у них есть профессиональные отношения (поставщикам, клиентам, сообществам, кандидатам на должность и т. д.)

Определения и контекст

Дискриминация представляет собой такой стиль обращения с человеком или группой людей, который ставит лицо/группу лиц в невыгодное положение, или на основании таких критериев, как пол, возраст, религия, культура, социальное происхождение, национальность, этническая принадлежность, инвалидность, сексуальная ориентация, членство в профсоюзе, семейное положение, политические взгляды, внешность и т. д. Дискриминация противоречит равенству. Международная организация труда

(ILO/MOT) считает, что «защита от дискриминации является фундаментальным правом человека»; она является предметом обсуждения нескольких конвенций, включая Конвенцию 111.

Дискриминация в компании может происходить при приеме на работу, при решении о продвижении по службе, при оплате, в обучении и в доступе к услугам или льготам.

Это также приводит к поведению, словам или действиям, основанным на стереотипах, которые могут унижать, лишать прав или дисквалифицировать человека или категорию лиц. Во многих странах такие действия могут привести к гражданской и уголовной ответственности.

Ценности и руководящие принципы

Группа стремится обеспечить **равные возможности** внутри ее организационной структуры, независимо от статуса сотрудника при приеме на работу, при принятии решений об оплате, при выборе карьерного пути, при доступе к обучению и другим условиям трудоустройства.

К каждому партнеру, руководителю, сотруднику следует относиться с одинаковым уровнем **достоинства** и **уважения** независимо от пола, возраста, религии, культуры, социального происхождения, национальности, этнической принадлежности, инвалидности, сексуальной ориентации, членства в профсоюзе, семейного положения, политических убеждений, внешнего вида и т. д.

Помимо ожиданий от своих сотрудников, Группа также просит своих клиентов и поставщиков бороться с любой формой дискриминации в отношении своих сотрудников.

Исполнять: следует обязательно

(Руководители отдела корпоративного персонала, другие руководители, менеджеры по вопросам разнообразия и вовлеченности)

- Убедиться, что объявления о вакансиях предназначены для всех типов кандидатов без упоминания пола, возраста, культуры, сексуальной ориентации, религии, габаритов тела и т.д.
- Информировать сотрудников о возможных действиях, которые следует предпринять в случае дискриминации, и сопровождать их в процессе разрешения таких ситуаций.
- Серьезно относиться к любым потенциальным уведомлениям о дискриминации и уважать право каждого сотрудника на обжалование.
- Наказывать за доказанную дискриминацию в соответствии с действующим законодательством.
- Повышать осведомленность руководителей и менеджеров по найму персонала о стереотипах в кадровых процессах.
- Повышать осведомленность руководителей о поведении и комментариях, ведущих к дискриминации; уделять особое внимание уязвимым людям и знать, что делать в случае уведомления или жалобы.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Игнорировать жалобы на дискриминацию (руководитель).
- Учитывать имя, адрес, возраст, пол, семейное положение, фото или любые личные характеристики, не связанные с навыками кандидата при принятии решений в процессе подбора (менеджер по найму персонала) или решений, связанных с карьерой сотрудника (руководитель).
- Задавать кандидатам вопросы об их культуре, религии, семейном положении, намерении иметь детей, сексуальной ориентации и т. д. во время собеседования (менеджер по найму персонала).

- Указывать в контракте с сотрудником или поставщиком любые критерии по возрасту, религии, габаритам тела, полу или культуре для людей, которые прямо или косвенно сотрудничают с компанией Мишлен.
- Делать комментарии, которые кажутся безобидными или юмористическими, но на самом деле унижают человека из-за его происхождения, пола, социального происхождения, религии, инвалидности и т.д.

Практический пример №1

Вы менеджер по вопросам многопрофильности и вовлеченности

Коллега вызывает вас на собеседование. Она не получала повышения в течение пяти лет. С другой стороны, через два года один из ее коллег из другого отдела получил повышение. Она чувствует, что к ней относятся иначе, потому что она женщина. Как вам ответить

Вы объясняете ей, что Группа стремится обеспечить равное отношение ко всем сотрудникам. Решения о повышении всегда принимаются на основе объективных критериев.

Однако вы передадите решение по данной ситуации бизнес-партнеру по развитию (PDP), чтобы можно было подробно изучить его и, если есть основания, предпринять необходимые действия с точки зрения управления карьерой.

Практический пример №2

Ваш руководитель постоянно шутит или критикует религиозные убеждения одного из ваших коллег. Руководитель никогда не выбирает этого коллегу для исполнения проектов, которые могут способствовать его продвижению, даже если работа этого коллеги безупречна, а его просьбы о подтверждении отпуска или обучения отклоняются без особой причины. Такой сотрудник не возмущается, но, при этом, данная ситуация вызывает его беспокойство. Как вам поступить?

Порекомендуйте коллеге сказать руководителю, что такое отношение его оскорбляет и его поведение является дискриминирующим, также можете предложить помочь своему коллеге в этом процессе. Если коллега не хочет общаться с руководителем напрямую или если такой подход не изменяет поведение руководителя, порекомендуйте коллеге связаться воспользоваться Этической линией и обратиться к бизнес-партнеру по развитию (PDP).



Домогательство и неэтичное поведение

Терминами «неэтичное поведение» и «домогательство» характеризуется поведение, действия или замечания, которые могут быть агрессивными, неуважительными или унижающими человека и причиняющие ему психологический или физический вред. Они не соответствуют этическим стандартам Группы и достойны осуждения.

Тем не менее, необходимо установить градацию в манерах поведения и тем самым различать «неэтичное поведение» и «домогательство», которое гораздо более серьезно.

Различие между этими двумя манерами предосудительного поведения можно провести, помимо прочего, вооружившись следующими критериями оценки:

- **Жесткость и интенсивность** поведения или замечаний. Нелепая шутка, как правило, не воздействует так же, как непосредственное унижение объекта воздействия.

- **Повторяемость и длительность** поведения и слов. Некоторые манеры поведения достаточно действенны, чтобы отнести их к домогательству после однократного проявления, в то время как другие возымеют действие при неоднократном повторении. Некоторые на первый взгляд безобидные замечания или жесты при повторении могут быть сочтены домогательством. Отягчающим обстоятельством для предупрежденного о неэтичном поведении является то, что он или она не принимают этого во внимание.
- **Иерархическое положение** человека в основе манеры поведения: повышенное иерархическое положение способно усилить предосудительное поведение подверженного лица (стресс, беспокойство, угрюмые мысли и т.д.) и поэтому послужить отягчающим обстоятельством.
- **Обстоятельства поведения:** Примерами отягчающих обстоятельств служат негативные замечания или жесты по отношению к кому-либо, демонстрируемые перед другими людьми, или когда человек находится в уязвимом положении (психологическом или физическом).

Моральное домогательство, сексуальное домогательство и неэтичное поведение

Моральное домогательство к человеку характеризуется, таким образом, замечаниями или поведением, направленными на объект или имеющими целью ухудшение рабочих условий, сравнимые с нанесением физического или психологического ущерба, или вреда профессиональному будущему человека.

Сексуальное домогательство характеризуется навязчивыми сексуальными или женоненавистническими замечаниями, или поведением в отношении человека, что приводит к унижению, оскорблению, враждебной или агрессивной ситуации, а также использование давления любого рода с реальной или кажущейся целью совершения сексуального действия в обмен на выгоды по работе.

Неэтичное поведение характеризуется унижительными, оскорбительными или пренебрежительными замечаниями, или поведением, или, что гораздо чаще, замечаниями или поведением, нарушающими этические стандарты и ценности Группы (и причем модель лидерства I CARE), однако не попадающими под критерий серьезных и (или) последствий для отнесения к домогательству, в частности, с учетом изложенного выше критерия домогательства.

Неэтичному поведению, равно как и домогательству, может подвергнуться любой, в рабочей ситуации, включая деятельность за пределами компании, например, спонсируемые рабочие мероприятия и деловые поездки, равно как воздействовать посредством электронных средств информационного обмена. Во многих странах домогательство наказуемо по закону, и является предметом внимания Международной организации труда (МОТ/ILO), конвенция № 190, действует с июня 2020.

Примеры

Примеры поведения, которое может быть квалифицировано как неэтичное или домогательство

- Оскорбления, унижения, издевательства, принижение достоинства или постоянная критика.
- Угрозы, давление, запугивание кого-либо либо крик/издевательства над кем-либо
- Оказание беспричинного давления на кого-либо или намеренное задание невыполнимых целей
- Осмысленное и целенаправленное подталкивание кого-либо к совершению ошибок
- Изолирование или физическое исключение сотрудника из коллектива.
- Недопущение кого-либо к получению выгод или к процедуре принятия решений, которые обычно предлагаются другим (выбор рабочей смены, периодов отдыха, продвижения по службе, обучения и т.д.) или поручение только такой работы, от которой отказываются другие или которая не имеет ничего общего с функцией сотрудника.
- Снятие задач и ответственности или их передача другим лицам без причины.
- Нежелательное физическое взаимодействие с кем-либо (похлопывание по спине, объятия, толчки, вторжение в личное пространство и т. д.)

Методы управления, основанные на давлении и страхе, широко применяемые в компании, например, в контексте структурной реорганизации или проекта, можно рассматривать как «узаконенное домогательство»..

Примеры поведения, которое может быть квалифицировано как незтичное или сексуальное домогательство

- Чрезмерный или неуместный физический контакт (постоянный пристальный взгляд на кого-то, ...)
- Сексуальные предложения или приглашения, или подношение неуместных подарков (нижнее белье, духи), нежелательные и не вызывающие взаимности (физически, устно или с помощью каких-либо электронных средств)
- Нежелательные замечания или вопросы по поводу физических особенностей человека, половых признаков или частной жизни
- Обусловливание любого продвижения по службе или получения преимущества принятием романтических приглашений или сексуальных домогательств (всегда является домогательством).

Ценности и руководящие принципы

Группа Мишлен способствует обеспечению коллегиальной, сотруднической, безопасной и надежной рабочей среды, где все сотрудники могут развиваться без преград или опасения. Компании известно, что домогательство влияет на чувство собственного достоинства человека, оно способно сильно повредить психологическое и физическое здоровье и благополучие, а также способно создать враждебную рабочую обстановку.

Поэтому в Группе нетерпима любая форма домогательства к человеку, сексуального или психологического, независимо от используемых средств (физических, визуальных или по цифровым каналам информационного обмена), на рабочем месте или имеющим любую связь с деловой деятельностью компании Michelin, если даже оно имеет отношение или исходит от сторонних акционеров (кандидатов, поставщиков, клиентов, партнеров, дилеров, посетителей). Отягчающим обстоятельством служит домогательство начальника любого ранга к подчиненному. Любое проявление домогательства должно повлечь за собой санкции.

Неадекватное поведение также запрещено, поскольку нарушает стандарты этики и требования Группы. Такое поведение также будет объектом соответствующей ответной реакции в зависимости от обстоятельств, где оно проявилось.

Компания Michelin совершенно нетерпима к домогательству вне зависимости от должности домогающегося в компании

- совершенно очевидно. Компания вводит доступные, откровенные и конфиденциальные каналы для жалоб сотрудников и своих основных акционеров, и приветствует любого человека, испытавшего на себе или ставшего свидетелем домогательства или незтичного поведения, решившего сообщить об этом. Этот подход способствует возникновению среды, где люди чувствуют себя совершенно уверенно, чтобы выражать свои замечания, а Группа содействует защите любого проявившего бдительность от любых репрессий при условии его добросовестности.

Группа содействует серьезному рассмотрению всех случаев, обеспечивая конфиденциальность, своевременно, с наивысшей старательностью и беспристрастно, принимая соответствующие меры во избежание возможного конфликта интересов во время расследования. Группа содействует санкциям в любых формах за доказанное домогательство и применяет соответствующие корректирующие действия для ликвидации последствий доказанного незтичного поведения.

Компания Michelin применяет меры профилактики и обнаружения в каждом регионе, регулярное обучение руководителей и персонал отдела кадров для поощрения образцового стиля поведения согласно настоящему Кодексу, а также модели лидерства ICARE, и для осуществления открытого диалога в коллективах по поводу неэтичного поведения на рабочих местах. Цель обучения состоит в том, чтобы руководители и сотрудники отдела кадров могли определять неэтичное поведение и обеспечивать серьезную и эффективную обработку сообщений бдительности, касающихся ситуаций домогательства и неэтичного поведения.

Компания Michelin также тщательно следит за тем, чтобы проекты трансформации компании не привели к узаконенному домогательству любой формы и подключает сотрудников к разработке мер коллективной профилактики подобных явлений.

Лица, подвергшиеся неэтичному поведению или сексуальному, или моральному домогательству, подтвержденному после внутреннего расследования, будут сопровождаться в процессе своего профессионального и личного восстановления.

Ежегодно компания Michelin открыто сообщает количество сообщений о домогательстве или неэтичном поведении и предпринятых действиях или оглашенных санкциях, обязательно заботясь о сохранении анонимности информаторов и конфиденциальности их сведений.

Исполнять: следует обязательно

Все сотрудники

- Воздерживание от неэтичного поведения любого рода или домогательства
- Будьте настроены уважительно, пользуйтесь уважительными оборотами речи со всеми людьми на работе, включая общение с помощью электронных средств информационного обмена (электронная почта, видео, смс-сообщения, и т.д.).
- Внимательно относитесь к хорошему самочувствию других коллег, обнаруживайте возможный дискомфорт и реагируйте на неэтичное поведение или домогательство.
- Сообщайте о любой ситуации, которую сочтете свидетельством домогательства или неэтичного поведения, независимо от того, стал ли я объектом или свидетелем этого, моему или любому другому руководителю, в отдел кадров, в отдел превентивных мер и охраны, в юридический отдел, представителю коллектива сотрудников, медработнику компании или региональному специалисту по соблюдению нормативных требований, а также на [Этической линии](#).

Руководители

- Создавать и поддерживать атмосферу уважения к сотрудникам, которая стимулирует открытый диалог и обсуждение любых проблем.
- Быть внимательным к тому, как члены коллектива реагируют на стиль управления, и учитывать их комментарии.
- Информировать сотрудников о возможных путях подачи сигналов бдительности в случае домогательства или неэтичного поведения и обеспечивайте любую возможную поддержку их усилиям.
- Побуждайте сотрудников сообщать об инцидентах, представляющих собой домогательство или неэтичное поведение, независимо от того, являются ли они непосредственным объектом таких действий или свидетелями подобных инцидентов между другими сотрудниками.
- Сообщайте на Этическую линию, в отдел кадров и их непосредственным руководителям о любом возможном домогательстве или неэтичном поведении, чтобы осведомить их. Сотрудники могут также направлять сообщения бдительности в отдел превентивных мер и защиты, в юридический отдел и (или) региональному специалисту по соблюдению нормативных требований.

- Осведомляйте всех о поведении и замечаниях, включая также непроизвольные, которые могут привести к домогательству или неэтичному поведению, чтобы распознать и избежать этого, и знать шаги, которые следует предпринять в случае наблюдения или оповещения, и реагировать соответствующим образом.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Делать комментарии или жесты, которые могут принижать, ранить или беспокоить человека, или пренебрегать или обесценивать чье-либо мнение, даже если они кажутся безобидными или юмористическими.
- Настойчиво пытаться заинтересовать человека в романтическом или сексуальном плане, когда этот человек не проявляет ответного интереса или отвергает такие ухаживания.
- Игнорировать или сводить к минимуму сигналы бдительности о моральном, сексуальном или незаконном домогательстве или неэтичном поведении.
- Требовать от сотрудников достижения целей любой ценой, если обстоятельства делают это невозможным.
- Производить расследование самостоятельно по сигналам о домогательствах или неэтичном поведении.

Практический пример №1

Вы замечаете, что один из коллег в коллективе всегда игнорируется другим: он никогда не здоровается с этим человеком, не приглашает его участвовать во встречах с командой и регулярно делает пренебрежительные замечания по поводу его внешнего вида.

Вы пытаетесь вступить в диалог с каждой из сторон и уведомить их о том, что подобное поведение не является правильным.

Вы побуждаете пострадавшего поговорить с его руководителем или PDP для подачи обращения на [Этическую линию](#).

Об увиденном также можно сообщить вашему руководителю.

Практический пример №2

Ваш непосредственный руководитель очень требователен. Руководитель публично делает выговоры членам коллектива, если работа была выполнена не так, как он (она) ожидали, и может унижить человека посреди встречи, создавая пугающую и напряженную атмосферу и подрывая мотивацию всего коллектива. Действия руководителя остаются безнаказанными, так как никто не хочет сообщать об увиденном из-за последствий и занимаемой данным человеком очень высокой должности.

Вы можете пойти и поговорить с руководителем наедине или с другими коллегами и сказать им, что их поведение демотивирует, вызывает напряженность и вредит коллективу.

Если надлежащего ответа от руководителя не поступает, вы сообщаете об этом на [Этическую линию](#). Помимо этого, вы можете обсудить ситуацию со своим бизнес-партнером по развитию.

Занимаемое высокое иерархическое положение в компании не защищает такого руководителя. Кроме того, политика компании защищает вас от возмездия за подобные действия

Практический пример №3

Во время формирования коллектива приглашенный докладчик вел себя незтично по отношению к вам, привлекал внимание к вашей личности и делал комплименты во всеуслышание, следовал за вами во время всех мероприятий и предлагал встретиться за алкогольными напитками. Это вызывало очень неприятные ощущения у вас и мешало участвовать в мероприятиях. Вы можете:

Уверенно вести себя с инициатором подобного поведения и попросить данное лицо не вести себя таким образом. Данное действие можно осуществить как в одиночку, так и с помощью коллеги.

Сообщайте на [Этическую линию](#). Помимо этого, вы можете обсудить ситуацию со своим бизнес-партнером по развитию.

Важно пресечь любое незтичное поведение прежде, чем оно приведет к негативным последствиям или приведет к возникновению такого же отношения к другим.

Практический пример №4

Вы работаете в отделе продаж, и клиент дал понять, ждет вас на свидании вне предприятия, несколько раз приглашая вас выпить или поужинать. После того, как вы отклонили их приглашения, клиент сказал, что они не будут покупать продукцию Мишлен или будут покупать ее в гораздо меньших объемах, если вы не дадите положительный ответ на эти запросы.

Вы должны поговорить со своим руководителем и сообщить об этом на [Этическую линию](#).

Кроме того, вы также можете сообщить об этом своему бизнес-партнеру по развитию.

Практический пример №5

Один из ваших коллег постоянно похлопывает сотрудников по спине. Коллега, похоже, считает это дружеским жестом. Но вы замечаете, что некоторые люди обижаются на подобное поведение, однако не сообщают об этом.

Вы объясняете ему, что подобная привычка не нравится остальным и может нанести психологический или физический вред. Вы попросите коллегу прекратить подобное поведение



Здоровье и безопасность

Здоровье и безопасность людей — это дело абсолютно каждого сотрудника, которое имеет приоритет над любым другим видом деятельности.

Намерения

- Приложить все усилия для обеспечения и поддержания здоровья и безопасности сотрудников, внешних поставщиков услуг и посетителей.
- Регулировать воздействие всех продуктов и мероприятий на здоровье местных жителей, клиентов и всего населения.
- Создавать условия труда, которые сохраняют физическое и психическое здоровье, способствуют балансу между работой и личной жизнью и общему благополучию людей, их мотивации к работе и делают рабочие места доступными для максимально возможного количества людей.

Руководящие принципы

- Безопасность и здоровье людей превыше любого другого вида деятельности.
- Каждый человек обязан соблюдать правила и пресекать любую неблагоприятную ситуацию. Каждый человек имеет право не исполнять определенные действия, если он не обучен или не имеет соответствующей квалификации для их безопасного выполнения. Сотрудник, работающий на объекте, не входящем в Группу, например, на объекте клиента, имеет право и обязан отказаться от выполнения операций, которые, по его добросовестному мнению, небезопасны.
- Мнения сотрудников и их представителей учитываются при разработке планов действий по улучшению условий труда.
- В соответствии с предписаниями Группы и местными регламентами компания предпочитает соблюдать самые строгие стандарты по защите.
- Компания применяет средства и условия для устойчивого сохранения трудоспособности, снижения физической нагрузки, сохранения физического, психического и социального здоровья, а также обеспечения безопасности и благополучия каждого.

Обязанности

Здоровье, безопасность и качество жизни на работе являются предметом ответственности на всех уровнях компании.

- **Сотрудники и их представители**

Они несут ответственность за собственное здоровье и безопасность. Они бдительно следят за здоровьем и безопасностью своих коллег и являются источником идей для улучшения профилактики и повышения качества жизни на работе.

- **Коллективы**

Они играют коллективную роль в интеграции новых работников и осведомлении их о возможных рисках.

- **Руководители**

Они несут ответственность за физическое и психологическое здоровье своих коллективов. Они руководят разработкой и внедрением планов по улучшению здоровья, безопасности и качества жизни на работе. Они демонстрируют образцовые и стимулирующие лидерские качества относительно применения данных положений.

Гаранты

- **Менеджеры по охране окружающей среды и профилактике (ЕР менеджеры)**

Они определяют и гарантируют там, где это необходимо, применение Системы управления ЕР (SMEP), обеспечивая устойчивость работы и ее поступательное движение. Они несут ответственность за оценку физических и химических рисков и обеспечение надлежащего внедрения соответствующих профилактических программ. Они также несут ответственность за ускорение прогресса в области здоровья и безопасности и принимают решения по управлению рисками, связанными с изменениями в отношении новых химикатов, новых установок и новых условий труда.

- **Сотрудники отдела кадров**

Они гарантируют защиту руководителем лица, подвергающегося риску, а также внедрение охраны труда и правил безопасности, а также поддержку ожидаемого поведения. Они контролируют действия, касающиеся качества жизни на работе и предотвращения психологических и социальных рисков.

- **Медицинский персонал**

Несет ответственность за уход, медицинский контроль, состояние здоровья, консультации по вопросам здоровья/безопасности/качества жизни на работе/психологических и социальных рисков для сотрудников и работодателя. От них исходят предложения по профилактике и обязаны предупреждать остальной персонал о ситуациях, которые они считают неэтичными.

Исполнять: следует обязательно

- Надевать средства индивидуальной защиты, необходимые для работы в офисе и на объекте, как описано в инструкциях по безопасности.
- Проверять защиту на своем рабочем месте.
- Быть бдительным, чтобы обеспечить безопасные условия труда для себя и окружающих.
- Сообщать о любой ситуации, приводящей к возникновению рисков. Подавать пример, обеспечивая соблюдение правил охраны труда и здоровья.
- Обеспечивать благополучие себя и других. При необходимости пользоваться Этической линией.
- Способствовать уважительному отношению и улучшению рабочей среды и помещений в компании (включая порядок и чистоту).
- Соблюдать правила передвижения внутри и вокруг наших объектов. Активно улучшать качество жизни на работе.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Выполнять операцию/задание без соответствующей подготовки (повышение квалификации и т.д.).
- Отключать защиту на рабочем месте, кроме как во время плановой и управляемой операции.
- Выполнять свою работу, будучи под воздействием психотропных веществ (алкоголь, наркотики, транквилизаторы).

Современное рабство, принудительный труд и торговля



Компания Мишлен противостоит всем формам современного рабства, принудительного труда и торговле людьми, на наших площадках и в своей деятельности, на своих площадках, равно как и в начале и конце производственного цикла создания стоимости.

По сведениям МОТ/ILO, в 2021 году, 50 миллионов человек стали жертвами современного рабства. Из них 28 миллионов человек были заняты принудительным трудом. Самыми преобладающими секторами принудительного труда в мире являются: добыча полезных ископаемых подземным и карьерным способом, туризм, сельское хозяйство, переработка сельскохозяйственных пищевых продуктов, строительство и производство электронных изделий. Во Франции принудительный труд используется в строительстве и в уборке, и во всех секторах, где требуется низкоквалифицированная рабочая сила и цепочка субконтрактов. Прикомандированные и неоформленные официально рабочие и могут также оказаться в ситуации зависимости и принудительного труда.

Определения

Принципы современного рабства и торговли людьми определены Организацией Объединенных Наций как «вербовка, перевозка, перевод, укрывание или прием лиц, путем угрозы или реального применения силы или любых форм насилия, путем похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или использования уязвимого положения, или путем предложения или приема оплаты или выгод ради получения согласия лица, управляющего другим лицом с целью эксплуатации. Эксплуатация включает в себя, как минимум, эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство, каторжные работы или удаление органов».

В соответствии с широко принятыми основными принципами международного законодательства принудительный труд начинается, когда работники принуждаются выполнять работу или оказывать услуги помимо своей воли, без оплаты и (или) под незаконной угрозой применения силы, с применением мошенничества, принуждения, долговых обязательств или изъятия удостоверений личности.

Признаки наличия принудительного труда:

- **Наличие подписанного контракта, условия которого не были поняты** сотрудником. Например, договор составлен на языке, непонятном сотруднику.
- **Применение психологического или физического принуждения** к сотруднику для выполнения работы. Например, угроза увольнения сотрудника за невыполнение опасной операции, которая не является частью их служебных обязанностей или которой он не был обучен.
- **Ограничение прав и свобод** человека. Например, изъятие документов сотрудника, удостоверяющих личность, принуждение человека к проживанию на территории компании, отсутствие возможности личного открытия банковского счета, недопустимость свободно распоряжаться свободным временем и т. д.
- **Вовлечение сотрудника в значительную задолженность** до начала работы, помещение его в «долговую кабалу». В некоторых регионах посредники (агентства по найму персонала) взимают с кандидатов особенно большие суммы (расходы на транспорт, проживание, страхование и т. д.) на этапе отбора, приема на работу или в процессе непосредственного устройства на нее; работникам потребуются годы, чтобы выплатить этот долг своему работодателю.

Руководящие принципы

Группа стремится к следующему:

- никогда не пользоваться современным рабством или торговлей людьми в своей деятельности.
- Быть уверенным в том, что поставщики и клиенты Группы придерживаются тех же принципов.
- Убеждаться в том, что временные агентства по найму, с которыми работает Группа, придерживаются тех же принципов.
- Производить необходимую юридическую экспертизу в отношении третьих сторон (клиенты, поставщики, другие категории третьих сторон), с кем Группа вступает в отношения.
- Быть особо бдительным при действиях в странах, считающихся рискованными по части современного рабства или торговли людьми.

Дополнительно, в частности, касательно принудительного труда, Группа стремится к следующему*:

- Если используются трудовые договоры, разработать **удобочитаемые и понятные трудовые договоры** для всех сотрудников
- **Не заставлять сотрудника работать по принуждению** и уважать его независимость
- **Обеспечить то, чтобы каждый сотрудник имел свободный доступ к своим документам, удостоверяющим личность, и мог расторгнуть свой трудовой договор по собственной инициативе** в соответствии с уведомлением, предусмотренным местным законодательством или трудовым договором.
- **Запретить нашим поставщикам услуг по подбору персонала взимать комиссионные или иные выплаты** с кандидатов.
- Работать с кадровыми агентствами и агентствами по временному устройству, которые соблюдают общие принципы МОТ/ИЛО справедливого найма сотрудников и не вызывают задолженностей у сотрудников, чтобы избежать возникновения любой кабальной зависимости от работодателя.

** Ссылки на трудовые договоры действуют только в случае их использования.*

Компания Мишлен также **стремится бороться с принудительным трудом в цепочке своих субподрядчиков**. Группа определяет секторы/поставщиков, подверженных наибольшему риску, и пользуется подходом для оценки и управления этими риском в цепочке своих поставок.

Особая бдительность проявляется к трудовым мигрантам. **Рабочие-мигранты относятся к наиболее уязвимым группам населения с точки зрения соблюдения прав человека**. Обычно они не говорят на языке страны, где временно трудятся, часто остаются без поддержки своих родственников и поэтому особенно зависят от кадровых агентств и своего работодателя.

Требования к персоналу Мишлен

Исполнять: следует обязательно

- Быть более бдительным при действиях в странах, считающихся рискованными по части современного рабства или торговли людьми, либо посредством наблюдаемых фактов, либо посредством набора доказательств риска.

- Знать имеющийся в распоряжении механизм осведомления и немедленно сообщать о любой ситуации, представляющейся рискованной на мой взгляд.
- Консультироваться с экспертами в случае сомнений по поводу ситуации.

Не исполнять: не следует

- Не допускать современное рабство и торговлю людьми в деловые отношения с третьими сторонами без надлежащей юридической экспертизы, даже если это считается нормальным явлением в данной стране.
- Закрывать глаза на современное рабство и торговлю людьми, если такая практика наблюдается или подозревается поставщиком, клиентом или партнером.

Требования к работающим на площадках Мишлен

Менеджеры по персоналу, персонал юридического отдела и руководители объектов

Исполнять: следует обязательно

- Если используются трудовые договоры, иметь подписанные работниками трудовые договоры с четкими положениями (место работы, условия нарушения договора, уведомление и т. д.), написанные на языке, понятном для сотрудника
- Убедитесь в том, что во время процесса найма службой Мишлен не выставляется счет кандидату на должность (например, плата за подачу заявления).
- Если закон страны требует, чтобы работодатель сохранял документы, удостоверяющие личность работника, контракт или вид на жительство, передать их копии сотруднику. Убедиться, что сотрудник может получить эти документы в любое время.
- Быть бдительными в отношении любых «признаков», которые могут отражать принудительный труд со стороны сотрудника: чрезмерная сверхурочная работа, изоляция, финансовое давление и т.д.
- Предоставлять сотрудникам свободный доступ к информации об их правах и условиях труда.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Удерживать документы, удостоверяющие личность сотрудников, в качестве гарантии.
- Принимать тот факт, что работники постоянно работают сверхурочно, не проверяя такую деятельность на предмет признаков принудительного труда, с целью погашения долгов или «затрат на найм».
- Любыми способами угрожать сотруднику, чтобы он продолжал работать в Группе против своей воли.

Требования к менеджерам по совместным и региональным закупкам

Исполнять: следует обязательно

- Включать принципы закупок во все контракты.
- Убедиться, что методы кадровых агентств и агентств по временному трудоустройству, с которыми Группа работает на своих объектах, особенно в странах с высоким уровнем риска и, в некоторых случаях, рабочих-мигрантов, соответствуют правилам и являются справедливыми (долгов за наем для работников не возникает, работнику не оформляют банковский счет через агентство и т. д.)
- Определить страны и закупочные категории, наиболее подверженные риску с точки зрения принудительного труда, чтобы улучшить выявления рисков корпоративно-социальной ответственности (CSR/KCO) для поставщиков и нацелить их на предоставление документальных подтверждений.
- Предложить подходящий план действий для поставщиков или секторов закупок, наиболее подверженных риску.
- Сделать [Этическую линию](#) доступной для поставщиков и их сотрудников. Опубликовать процедуру подачи сигналов бдительности на сайте закупок.
- Определить для поставщиков натурального каучука области, потенциально подверженные принудительному труду. Ввести в действие планы по их искоренению.
- Внимательно относиться к ситуации у сотрудников субподрядчиков Группы, когда они находятся на территории Группы

Практические примеры

Практический пример №1

Вы работаете с временным агентством по найму в стране, где существует риск современного рабства, ваши действия?

Я убедился в проведении надлежащей юридической экспертизы и в том, что принципы Группы в части поставки доведены до сведения агентства, и что агентство старается соблюдать их, также я убедился в том, что особое положение включено в договор поставки.

Практический пример №2

Группа только что приобрела компанию, расположенную в стране высокого риска. Какие первые действия необходимо принять немедленно?

- Убедиться в завершении проверочных мероприятий до приобретения, а также в выполнении анализа риска.
- Обеспечить как можно скорее внедрение Этического Кодекса и основных принципов соблюдения прав человека в новой компании.
- Обеспечить как можно скорее специальное обучение по данной теме.

Практический пример №2

Вы отвечаете за департамент управления персоналом в стране. Несколько рабочих, уроженцев соседней страны, приходят к вам с целью рассказать, что кадровое агентство забрало их документы, удостоверяющие личность, в качестве «финансовой гарантии» по контракту. Как вам поступить?

Это и есть принудительный труд. Свяжитесь с этим кадровым агентством. Попытайтесь найти решения, способствующие устранению «долга» у сотрудников. Попытайтесь оценить, сможет ли агентство отказаться от такой практики. В противном случае обратитесь к другому поставщику услуг, более уважительно относящемуся к правам человека. Позаботьтесь о том, чтобы рабочие получили обратно свои документы. В будущем следует более внимательно относиться к выбору деловых партнеров.

Ссылки

[Конвенция №29 МОТ/ILO](#)

[Протокол №29 МОТ/ILO](#)

[Конвенция №105 МОТ/ILO](#)

[Рекомендация №203 МОТ/ILO](#)

Основные принципы соблюдения прав человека компании Мишлен

К кому обращаться?

- Команда DCDI (корпоративное направление устойчивого развития и влияние)
- Региональные корреспонденты по вопросам устойчивого развития
- Юридическая служба
- Региональные специалисты по соблюдению нормативных требований
- Отдел кадров
- Команда DOA (операционное управление закупками)

Детский труд

Мы в компании Michelin против любых форм детского труда, которые могут нанести вред здоровью, образованию или неприкосновенности детей и которые не соответствуют конвенциям МОТ/ИЛО.

Мы хотим защитить детей, поддержать их физическое и психологическое развитие и запретить в своей деятельности и деятельности наших поставщиков любую работу, которая нарушала бы эти принципы.

Определение

Понятие «детский труд» включает в себя все виды деятельности, которые лишают детей детства, наносят вред их образованию, здоровью, физическому и умственному развитию. Это касается таких работ:

- опасные для здоровья или физического, социального или психического развития детей;
- что ставит под угрозу их образование или лишает их возможности посещать школу;
- что заставляет их совмещать чрезмерно длительную учебу в школе и профессиональную деятельность, слишком утомительную для них.

Международная организация труда (МОТ/ИЛО) устанавливает минимальный возраст приема на работу в 15 лет, а для всех видов опасных работ — в 18 лет.

В любом случае даже разовая работа не должна препятствовать посещению ребенком школы, наносить вред его здоровью и развитию. При этом условии МОТ/ИЛО считает приемлемыми некоторые легкие работы для детей с 13 лет. Наконец, ребенок не должен прекращать посещать школу до достижения им обязательного возраста в данной стране.

Руководящие принципы

Требования к работающим на площадках компании Мишлен

- Лицам младше 18 лет запрещено работать на площадках Группы.
- Исключения составляют лица в возрасте от 15 до 18 лет, если период работы является частью ученичества, не заменяет образование и не наносит вреда развитию и здоровью человека (запрет на тяжелую работу).

Руководящие принципы компании Мишлен для поставщиков

- Принципы закупок, прилагаемые к контрактам, требуют от поставщиков соблюдения следующих правил: запрет на трудоустройство лиц моложе 18 лет на опасные работы и общий запрет на трудоустройство работников моложе 15 лет. Исключения возможны в зависимости от характера осуществляемой деятельности при условии, что практика соответствует Конвенциям № 138 и 182 МОТ/ИЛО и национальному законодательству, и, в частности, что работа не заменяет обучение и не наносит вреда развитию и здоровью человека.
- Группа применяет особый подход в отношении натурального каучука, чтобы выявить риски использования детского труда в своей цепочке поставок и внедрить меры и мониторинг в областях, подверженных наибольшему риску.
- Группа также оценивает риски, связанные с правами человека, включая детский труд, среди поставщиков, особенно в странах и категориях закупок с наибольшим риском. Поставщики, чьи методы корпоративно-социальной ответственности (CSR/KCO) не соответствуют стандартам компании Michelin, должны разработать планы корректирующих действий.

Исполнять: следует обязательно

- Сравните национальные законы с принципами и предписаниями компании относительно минимального возраста приема на работу и отдайте предпочтение лицам самого старшего возраста.
- Проверьте удостоверение личности сотрудника, он должен быть как минимум 18-летним.
- Усиливайте бдительность в странах, где часто используется детский труд, в том числе в отношении наших поставщиков.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Дозволять детский труд, даже если это считается принятой практикой в стране.
- Закрывать глаза на детский труд, если он используется поставщиком или партнером (кроме компании Мишлен).

Практический пример №1

Вы являетесь начальником цеха на предприятии. Некоторые сотрудники кажутся вам слишком юными. После проверки их удостоверений личности оказывается, что один из них 16-летний. Как вам поступить?

Законодательством страны, где вы действуете, разрешается работа лицам с 16 лет, однако по правилам компании требуется, чтобы сотрудник моложе 18 лет заключил специальный заверенный договор (например, на производственную практику, стажировку, профессиональное обучение на производстве). - С учетом этого обеспечьте официальный статус такого молодого человека как стажера, чтобы эта должность не подменяла его (или ее) школьного обучения и чтобы порученные задачи не наносили вред его (или ее) здоровью (работа не должна быть тяжелой). -

Практический пример №2

Вы директор в регионе, где имеется развивающаяся страна. NGO (неправительственная организация) сообщает компании Мишлен об использовании детского труда на каучуковой плантации, продукция которой не напрямую поставляется Группе. После расследования оказывается, что эти подростки нерегулярно помогали своим родителям на плантациях.

Стоит ли вам сообщать об этом в любом случае?

Да. Вы сообщаете об этой ситуации в отдел снабжения, который выберет способ реагирования (например, план действий по задействованию плантации, остановку действия договора). Также можно сообщить об этом на Этическую линию.



Безопасность — Защита активов

«Активы» компании Мишлен включают человеческие и материальные ресурсы, а также знания и собственные технологические приемы. Защита активов важна для будущего Группы.

Безопасность — это ответственность каждого.

Каждый сотрудник несет ответственность в рамках своих обязанностей за надлежащее использование и защиту материальных и нематериальных активов, а также ресурсов Группы.

К ним относятся, например, промышленные объекты, оборудование, финансовые ресурсы Группы, а также коммерческие тайны, патенты и товарные знаки

- Активы и ресурсы должны использоваться в соответствии с потребностями Группы и в рамках, установленных различными компаниями Группы.
- Физические активы и документы классифицируются в соответствии с их важностью (*Уровень 1 - Высший, Уровень 2 - Средний, Уровень 3 - Низкий*).
- **Информация категории D1 и D2 должна передаваться только надлежащим должностным лицам по принципу минимальной необходимой осведомлённости.**
- Руководители должны подавать пример.
- Знание принципов и требований по безопасности необходимо для защиты активов Группы.

Меры безопасности

- **Ноутбуки должны быть защищены** физически с помощью замков с тросиком и логически с помощью комбинаций клавиш Windows + L или CTR/ALT/DEL.
- Сотрудники должны **классифицировать активы в соответствии с их важностью с точки зрения конфиденциальности, целостности и доступности.**
- Сотрудники должны **шифровать конфиденциальные данные** (категории D1 и D2) и безопасно распоряжаться физическими активами и электронной информацией.
- На производственных площадках компании Мишлен используются системы безопасности для обеспечения безопасной и надежной среды:
 - Проверка доступа к объекту для уполномоченных лиц посредством электронного контроля доступа;
 - Использование камер наблюдения (при наличии соответствующих разрешений) для выявления и расследования инцидентов;
 - Защита режимных зон сигнализацией.

Исполнять: следует обязательно

- Запирать ноутбук.
- Носить бейдж в течение всего рабочего дня.
- Бронировать билеты в туристической компании, указанной Группой
- Соблюдать все процедуры по обеспечению безопасности объекта.
- Обеспечивать конфиденциальность информации компании Мишлен и соблюдать обязательства в отношении конфиденциальности информации третьих лиц.
- Помнить, что все активы и документы Группы принадлежат компании Мишлен

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Оставлять конфиденциальные документы без присмотра.
- Предоставлять людям доступ к охраняемым зонам или объектам посредством передачи бейджа.
- Оставлять свой ноутбук незащищенным (например, на рабочем месте, в отеле, в своей машине и т.д.). Игнорировать правила ради собственного удобства.
- Публиковать информацию ограниченного доступа или конфиденциальную (фотографии установок, процедур) в социальных сетях.
- • Использовать ресурсы Группы в личных целях, за исключением случаев, когда такое использование разрешено политикой моего региона или страны.

Коммерческая деятельность



Каждый сотрудник компании Мишлен, независимо от страны, где он работает, должен лично соответствовать **этим принципам и внутренним предписаниям деловой этики**.

Несоответствие этим принципам и внутренним предписаниям может повлечь за собой дисциплинарную ответственность и санкции, а также административное или уголовное наказание.

Кроме того, нарушение данных предписаний может послужить предметом сигнала бдительности в соответствии с процедурой и ссылками, указанными [здесь](#).

Подарки и приглашения

В Группе неприемлема коррупция в любой форме, будь то коррупция государственного или частного, активного или пассивного, прямого или косвенного характера. Группа стремится вести свой бизнес честно, не оказывать ненадлежащего влияния на делового партнера, должностное лицо или любое другое физическое или юридическое лицо.

В практике деловых отношений обмен подарками или знаками гостеприимства может повлиять на независимость решения сотрудника при ведении дел с партнерами (клиентурой, поставщиками, иными категориями третьих сторон). Аналогично, в Группе не практикуется прием знаков гостеприимства или приглашений, способных повредить ее репутации, по этому вопросу имеется опубликованная директива Группы.

Определения

Необоснованные подарки и знаки признательности могут представлять собой взятки.

Политика группы распространяется на подарки и развлекательные мероприятия:

- Полученные от кого-то или подаренные кому-то;
- Подаренные непосредственно сотрудником или косвенно третьим лицом, уполномоченным Группой;
- Подаренные непосредственно сотруднику Группы или полученные косвенно членами его семьи.

Представитель третьей стороны является физическим или юридическим лицом, действующим от имени Группы. Например: лоббисты, юристы, налоговые консультанты, менеджеры по продажам или посредники. Неприемлемые действия или решения этих внешних третьих сторон могут быть приписаны Группе. Их поведение должно строго соответствовать данному Кодексу и другим правилам, распространяющимся на их действия.

Руководящие принципы

Основной принцип группы Мишлен состоит в том, что подарки и приглашения не запрещаются. Подношение или принятие подарка или приглашения как таковое не является актом коррупции. Однако это может считаться коррупцией, если:

- Присутствует третья неизвестная сторона
- Целью подарка или приглашения является воздействие на профессиональное решение с тем, чтобы склонить лицо не действовать в интересах своей компании или, чтобы получить выгоду от него или от нее, как от представителя компании.

Поэтому Группа не принимает или не предлагает никаких подарков и (или) знаков гостеприимства, которые могут повредить ее репутации.

В результате, любому сотруднику или представителю третьей стороны от Группы запрещается принимать подарки, знаки гостеприимства или любую другую выгоду, способную повлиять на их решение, непредвзятость или независимость и побудить их не действовать в лучших интересах Группы.

То же самое относится к подаркам, приглашениям и другим выгодам, предлагаемым сотрудником компании или представителем третьей стороны от группы Мишлен.

Каждый сотрудник или сторонний представитель должен соблюдать политику Группы в отношении подарков и приглашений, а также действующую политику любого региона (или другую политику).

Прием подарка или приглашения

Сотрудники группы и члены их семей, а также сторонние представители Мишлен должны по возможности отказываться от подарков и приглашений от поставщика, клиента или третьей стороны.

Подарок или приглашение могут быть приняты, если они соответствуют следующим критериям:

- Соответствуют настоящему Кодексу и действующему правилу (правилам) в отношении подарков;
- Разумная стоимость;
- Делаются нерегулярно;
- Для законных профессиональных целей;
- Разрешено особыми правилами, утверждено соответствующими лицами, указанными во внутренних правилах и зарегистрировано в действующем регистре подарков.

В случае сомнений рекомендуется вежливо отказаться от подарка.

Подношение подарка или приглашения

Подарки и знаки признательности, которые могут ненадлежащим образом повлиять на профессиональное суждение получателя, запрещены. Подарок или приглашение могут быть приняты, если они соответствуют следующим критериям:

- Соответствуют настоящему Кодексу и действующему правилу (правилам) в отношении подарков;
- Разумная стоимость;
- Делаются нерегулярно;
- Для законных профессиональных целей;
- Разрешено особыми правилами, утверждено соответствующими лицами, указанными во внутренних правилах и зарегистрировано в действующем регистре подарков.

В случае наличия сомнений рекомендуется не дарить подарки.

Исполнять: следует обязательно

- Известно и соответствует политике Группы касательно подарков и приглашений, включая критерии граничной допустимости и приемлемости.
- Разъясните деловым партнерам действующую политику в отношении подарков и приглашений, чтобы избежать недоразумений.
- В случае сомнений проконсультируйтесь с юридическим отделом/отделом по обеспечению соответствия.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Принимать подарки и приглашения, которые могут повлиять на мое поведение в отношении моей профессиональной деятельности.
- Дарить или принимать подарки или развлечения неоправданной стоимости.
- Подношение или прием подарков без соблюдения процедуры регистрации и разрешения, утвержденной в политике Группы касательно подарков и приглашений.

Практический пример №1

Правила вашего региона касательно подарков позволяют сотрудникам делать рекламные подарки стоимостью как минимум менее определенной суммы. Поставщик предлагает вам, как покупателю, прекрасные наушники со специально нанесенным логотипом вашей компании, стоимость которых может превосходить дозволенную политикой подарков. Если вы не хотите обидеть поставщика, можно ли вам принять этот подарок?

— Вам необходимо уведомить вашего руководителя или регионального специалиста по соблюдению нормативных требований. Вам следует внести его в регистр подарков, если его стоимость превышает дозволенную и следовать процессу, изложенному в политике Группы касательно подарков и приглашений до того, как принять такой подарок.



Практический пример №2

Вы главный менеджер по работе с клиентами для X, важного заказчика. За последние шесть месяцев ваши деловые отношения ухудшились. На это обратил ваше внимание менеджер по закупкам. Вы желаете пригласить вашего клиента на ужин в 2-звездочный ресторан Мишлен, чтобы попытаться поддержать отношения. Допустимо ли это?

Вам следует обратиться к правилам Группы касательно подарков и приглашений и обсудить это со своим руководителем. Если правилами допускаются нерегулярные ужины разумной стоимости, ужин в ресторане сети Мишлен может считаться неоправданно дорогим. Если сомневаетесь, обратитесь в юридический отдел/ отдел по обеспечению соответствия.



Международная торговля и экспортное регулирование

Группа подчиняется многочисленным торговым нормам и должна обеспечивать соблюдение всех правил для всех потоков товаров, как материальных, так и нематериальных.

Контекст

На Группу распространяется действие многочисленных нормативных актов:

- **Таможенные правила**, регулирующим импорт и экспорт всех товаров, независимо от их характера, происхождения, стоимости, использования или способа транспортировки.
- **Правилам экспортного регулирования**, ограничивающие транзакции с определенными странами в отношении продуктов, технологий, программного обеспечения или услуг. Особое внимание следует уделять технике двойного назначения и продуктам, которые используются как в гражданских, так и в военных целях.

Несоблюдение данных правил может иметь серьезные последствия для Группы: прекращение определенных потоков товаров, финансовые санкции, нанесение ущерба ее имиджу и, в некоторых случаях, привлечение к уголовной ответственности лиц, виновных в данных правонарушениях.

Ценности и руководящие принципы

Ценности

Группа должна выступать гарантом соблюдения всех правил для всех потоков материальных и нематериальных товаров.

В некоторых случаях компания Мишлен может применять более жесткую политику, чтобы снизить риски в своей цепочке поставок и способствовать развитию своей коммерческой деятельности.

Например: таможенная аттестация АЕО (уполномоченный экономический оператор) в Европе и С-ТРАТ (Таможенно-торговое партнерство в борьбе с терроризмом), их аналоги в США, позволяют Группе пользоваться упрощенными и более безопасными процедурами таможенного оформления.

Руководящие принципы

Таможенное ведомство и служба экспортного регулирования определяет политику, обеспечивающую соблюдение всех этих регламентов.

Опорой этого служит региональная и местная сеть, позволяющая реализовать упомянутые принципы в различных процессах Группы.

Каждый сотрудник играет роль в обеспечении соответствия своей деятельности этим правилам.

Исполнять: следует обязательно

- Систематически привлекать группы таможенного и экспортного регулирования к созданию нового промышленного или коммерческого объекта, нового международного потока или любой операции, которая не является частью стандартных процессов Группы.
- Пройти обучение по внутреннему экспортному регулированию, чтобы лучше выявлять области риска и правильно реагировать.
- Убедиться, что стандартные положения об экспортном регулировании включены в договорные документы с клиентами.
- Соблюдать стандарты Группы и, при необходимости, связываться с группами таможенного и экспортного регулирования в случае возникновения сомнений или вопросов от поставщика, клиента, банка или любого другого партнера относительно таможенных формальностей или экспортного регулирования.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Перевозить профессиональное оборудование в личном багаже между двумя странами без предварительной консультации с группами таможенного и экспортного регулирования.
- Выдавать доверенности таможенному брокеру (для оформления экспортной или импортной таможенной декларации) без подтверждения юридического отдела.
- Платить таможенному брокеру, перевозчику или другому партнеру за ускорение пересечения границы или таможенного оформления.
- Инициировать или участвовать в транзакции в страну, запрещенную правилами Группы.
- Предполагать, что меня не должен беспокоить экспортный контроль, потому что товары военного назначения не входят в сферу моей деятельности.

Практический пример №1

Чтобы избежать уплаты таможенных пошлин, клиент объясняет вам по телефону, что достаточно добавить в счет рукописную пометку с указанием происхождения товара. Он утверждает, что этим занимаются и конкуренты. Как вам поступить?

Следует связаться с таможенниками. Любой запрос, направленный на снижение импортных таможенных пошлин (добавление отметки в счете-фактуре, уменьшение стоимости, в том числе для бесплатной доставки, изменение описания продукта, страны его происхождения или таможенной классификации и т.д.), должен быть подтвержден таможенной службой.

Практический пример №2

Вы на связи с потенциальным клиентом, находящимся в стране, продажи в которой запрещены правилами Группы. Клиент предлагает обратиться к третьей стороне, чтобы обойти запрет. Как вам поступить?

Следует связаться с таможенниками и службой экспортного регулирования. Даже в случае непрямого экспортного потока вы можете попасть под действие экспортного регулирования.

Конкуренция и деловая порядочность



«Мы выступаем за добросовестную коммерческую конкуренцию со стороны всех рыночных игроков в рамках закона о конкуренции».

Нормативный документ эффективности и ответственности компании Мишлен (2002 г.). Реализация наших ценностей, выполнение наших обязанностей.

Определение

Принцип добросовестной конкуренции регулирует поведение компании по отношению к своей среде (клиентам, поставщикам и конкурентам).

Добросовестная конкуренция способствует реализации коллективных интересов: продвижению лучших цен и услуг для потребителей и поощрению инноваций.

Принцип добросовестной конкуренции признан во многих странах. Власти обеспечивают его соблюдение посредством законодательной и исполнительной системы.

Антиконкурентное поведение может навлечь на Группу или ее сотрудников тяжелые наказания: очень высокие штрафы, судебный процесс по поводу компенсации, нанесение ущерба репутации или даже тюремное заключение.

Руководящие принципы

Группа поощряет уважение к своим сотрудникам, клиентам и, в целом, к своей коммерческой среде. Добросовестная конкуренция — одно из практических применений данных принципов

Чтобы обеспечить соблюдение сотрудником правил конкуренции, компанией Мишлен введена специальная **программа соответствия**. Эта

система включает принципы и планы действий, включая регулярное обучение наиболее уязвимых групп населения (продажи и маркетинг). Эти сотрудники находятся под постоянным контролем, в частности со стороны юридического отдела

Группа обеспечивает эффективность принципа добросовестной конкуренции, исключая:

- Все соглашения, обсуждения и обмен информацией с конкурентами о коммерчески важных данных;
- Любые антиконкурентные условия по отношению к своим клиентам и поставщикам;
- Все действия, которые могут нарушить принципы свободной конкуренции.

Соблюдение принципов добросовестной конкуренции есть дело каждого. Каждый сотрудник должен подавать пример при взаимодействии с внешними посредниками.

Исполнять: следует обязательно

- Уважительно и справедливо относиться к нашим клиентам и поставщикам.
- Исключить все контакты с конкурентами (за исключением дискуссий в общепринятых организациях, таких, как профессиональные ассоциации).
- Соблюдать обязательства по конфиденциальности.
- Принять модель поведения по отношению к клиентам, адаптированную к положению Группы на ее рынке (высокая доля рынка оказывает большее влияние на ответственность компании Мишлен).
- Исключить любые карательные меры (санкции, бойкот) в случае неудовлетворительных торговых переговоров.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Устанавливать цены или обмениваться конфиденциальными коммерческими данными с конкурентами.
- Делиться рынками (продукты, услуги или территорию) с конкурентами.
- Навязывать покупателям цены перепродажи.
- Участвовать в ценовых сговорах.
- Содействовать достижению соглашения или обсуждению цен между покупателями (например, дистрибьюторами).

Практический пример №1

Клиент-дистрибьютор (А) желает обсудить уровень цен на рынке на шины для легковых автомобилей. «А» жалуется на агрессивную ценовую политику конкурирующего дистрибьютора (В), который также является клиентом компании Мишлен. «А» просит вас выступить посредником с «В», чтобы повысить его цены и обеспечить более высокую маржу. Можно ли принять такое предложение?

Нет. Если вы примете запрос (попросите «В» увеличить его цены), Группа нарушит правила, поскольку она будет считаться «содействующей стороной» картеля (совместно устанавливающим продажную цену). Поэтому вы должны объяснить дистрибьютору, что вы не можете вмешиваться в ценовую политику клиентов, которые вправе устанавливать цены сами.

Практический пример №2

Вы представляете компанию Мишлен в профессиональной ассоциации и участвуете во встречах по темам, представляющим общий интерес для отрасли. Встречи проходят под надзором, и вы никогда не поднимаете коммерчески деликатные темы (цена, объемы, затраты и т.д.) Член ассоциации от конкурирующей компании приглашает вас выпить с несколькими другими членами / конкурентами. Он хочет узнать вас получше, потому что вы выполняете ту же работу и имеете общие интересы. Принять ли приглашение?

Нет. Вы должны отклонить предложение и избегать любых обсуждений, даже неформальных, с конкурентами. Если в результате обмена информацией будет заключено коммерческое соглашение, даже участие во встречах такого типа может привести к санкциям (включая штрафы) со стороны властей.



Недопущение конфликта интересов

«Мы желаем предотвратить потенциальные конфликты интересов между обязанностями сотрудников как внутри, так и за пределами Компании. Поэтому мы ожидаем, что наши сотрудники будут избегать личной финансовой, коммерческой или иной деятельности, которая может противоречить законным интересам Группы Мишлен или привести к двустороннему нежелательному восприятию, учитывая их обязанности в Компании».

Нормативный документ эффективности и ответственности компании Мишлен (2002 г.). Реализация наших ценностей, выполнение наших обязанностей.

Определение

Конфликт интересов возникает, когда личные интересы сотрудника вступают в противоречие с интересами его работодателя.

Личные интересы могут иметь благотворительный, культурный, финансовый, политический, религиозный, спортивный характеры; могут быть связаны сотрудничеством или являться результатом семейных связей, симпатии или дружеских связей.

Во многих странах нет юридического определения конфликта интересов, однако такое поведение часто карается уголовным наказанием.

Конфликт интересов может быть фактическим, потенциальным или явным:

- **Фактический конфликт интересов:** ситуация, в которой у сотрудника есть личный интерес, который противоречит интересам компании Мишлен и влияет на выполнение сотрудником своих должностных обязанностей.
- **Потенциальный конфликт интересов:** ситуация, когда личные интересы сотрудника могут вступить в противоречие с интересами компании Мишлен; сотрудник должен следить за тем, чтобы потенциальный конфликт не превратился в фактический.
- **Очевидный конфликт интересов:** ситуация, при которой личные интересы сотрудника могут быть восприняты как конфликт интересов.

Каждый сотрудник должен информировать своего руководителя и/или отдел кадров о любой ситуации конфликта интересов (фактического, явного или потенциального), чтобы обеспечить разрешение ситуации в соответствии с политикой Группы.

Каждый сотрудник должен проявлять особую бдительность в случае личных отношений (друзей, родственников и т. д.) с лицом, работающим на конкурента, поставщика или клиента Группы. Эти отношения не являются незаконными, но они не должны противоречить интересам Мишлен.

Любая ситуация, которая может вызвать обоснованные сомнения в беспристрастности, лояльности по отношению к Группе и этике сотрудника, даже ошибочные, подвергает сотрудника риску возникновения конфликта интересов.

Исполнять: следует обязательно

- Обратиться за советом к своему руководителю, если моя личная ситуация (или ситуация членов моей семьи) может представлять конфликт интересов в пользу или против интересов компании Мишлен
- Избегать случаев особого отношения к друзьям и родственникам при принятии решений и в профессиональной деятельности.
- Следить за тем, чтобы мои решения всегда были справедливыми и беспристрастными и соответствовали интересам Группы.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Хранить или покупать материальные или нематериальные товары с целью их продажи или сдачи в аренду компании Michelin.
- Принимать решение, основанное на личных финансовых интересах, в какой бы то ни было форме, в коммерческой компании, контролируемой конкурентами, поставщиками или клиентами компании Мишлен.
- Оказывать давление на сотрудников, чтобы мой супруг, один из моих родителей или один из моих детей были приняты на работу конкурентом, поставщиком или клиентом Группы.

Практический пример №1

Вы знаете, что на вашей производственной площадке скоро будет объявлен тендер по выбору клининговой компании. Ваша дочь управляет очень известным и успешным местным бизнесом в этой сфере. Какую позицию вам следует занять по отношению к своей семье и внутри Группы?

Вам следует избегать любого упоминания данной информации в кругу родственников. Вы должны сообщить и обсудить со своим руководителем наличие подобной коммерческой связи, которая может вызвать конфликт интересов.

Ни при каких обстоятельствах вы не должны участвовать в выборе участников тендера или его проведении.

Следует вести себя осторожно, потому что даже случайное упоминание о деятельности вашей дочери при разговоре с коллегой, участвующем в тендере, может быть истолковано как конфликт интересов.

Практический пример №2

Ваш сын в поисках работы только что обратился к одному из ваших основных клиентов. Во время разговора с данным клиентом последний неоднократно упоминает о кандидатуре вашего сына. Как вам поступить?

Вы должны информировать вашего руководителя относительно данной ситуации и семейных взаимоотношениях, которые могут быть истолкованы как конфликт интересов, для сохранения хороших отношений с данным клиентом.

Вместе со своим руководителем обсудите данную ситуацию с клиентом, чтобы избежать прямого или косвенного давления.

Благотворительность и взносы на политические цели

Компания Мишлен запрещает политические пожертвования или взносы в любой форме.

Группа выступает за участие в благотворительной деятельности, которая способствует развитию сообществ и людей, с которыми она взаимодействует и на которых может оказать влияние.

Определения

Благотворительные взносы представляют собой пожертвования некоммерческой организации благотворительному, частному или общественному фонду. Подобные взносы могут выполняться наличными средствами, недвижимостью, товарами, ценными бумагами или иными ценными предметами.

Взносы на политические цели представляют собой денежные средства или ресурсы, жертвуемые непосредственно или косвенно политическим партиям, кандидатам в президенты, или РАС (комитеты политических акций).

Руководящие принципы

Политические пожертвования и взносы

Компания Мишлен запрещает политические пожертвования взносы, непосредственные или косвенные через посредника третьей стороны.

Группа считает, что она может законно и честно выражать свою точку зрения, разъясняя лицам, принимающим решения, свою позицию по вопросам, представляющим интерес для Группы. Обмены осуществляется в соответствии с принципами честности и в интересах наших заинтересованных сторон, таких как акционеры, клиенты, партнеры, сотрудники и соответствующие территории (страна, область, штат, муниципалитет и т.д.)

Также запрещается третьим сторонам (таким, например, как директора, посредники или сторонние консультанты), делать политические пожертвования или взносы по поручению Группы, или от ее имени, особенно получать выгоду в какой-либо форме.

Благотворительные пожертвования и взносы

Группа может поддерживать инициативы, воплощающие ценности, разделяемые Группой, и соответствующие стратегии Группы.

Благотворительные взносы разрешаются при следующих условиях:

- Соблюдение принципов данного Кодекса и Кодекса антикоррупционного поведения,
- Взносы делаются через Фонд группы Мишлен или, в регионах, уполномоченными группами
- Взносы фиксируются в специальном реестре,
- Взносы допускаются действующим законодательством;
- Раскрываются общедоступным образом по действующему законодательству, при необходимости, и
- Разрешено письменной политикой региона, Группы или специально разрешено заранее в письменной форме региональным директором.

Третьим сторонам (например, агентам, посредникам, сторонним консультантам) строго запрещается делать благотворительные пожертвования или взносы от имени или по поручению Группы, без предварительного письменного разрешения Группы.

Исполнять: следует обязательно

- Перед тем, как организация Группы сделает благотворительный взнос, убедиться, что он соответствует настоящему Кодексу и действующему законодательству.
- Если возникло любое сомнение, проконсультируйтесь со своим руководителем, региональным специалистом по соблюдению нормативных требований или с юридическим отделом.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Использование денежных средств или ресурсов Группы для политических взносов или любой политической взнос от имени Группы, непосредственный или косвенный через посредника.
- Распространять на рабочем месте любые агитационные материалы или лозунги в пользу политического кандидата.
- Делать благотворительный взнос, который может быть расценен как взятка. При наличии сомнения, обратиться к разделам настоящего Кодекса, касающимся [подарков и приглашений](#) и [борьбы с коррупцией](#), и (или) обратиться в юридический отдел.

Практический пример №1

Вы являетесь членом руководящего состава завода, который оказывает существенное влияние на экономику соседнего населенного пункта. В ходе кампании по переизбранию на политический пост, представляющий территорию, на которой расположен завод, кандидат обращается к вам. Он хочет организовать визит на завод вместе с местными СМИ, чтобы объявить о введении предлагаемого закона, благоприятного для промышленности и компании Мишлен. Как вам поступить?

Компания Мишлен разрешает визиты на производственные объекты с целью распространения информации о деятельности компании. Однако такие мероприятия не приветствуются во время политических кампаний. Вам следует немедленно обратиться в отдел по связям с общественностью, к региональному или общенациональному специалисту по соблюдению нормативных требований или в юридический отдел за советом, прежде чем отвечать на запрос.

Практический пример №2

Вы считаете, что производственный объект должен принять участие в местном мероприятии для сбора денег на благотворительность с пользой для сообщества. К кому следует обратиться, чтобы изучить эту возможность?

Вам следует обратиться в местный отдел по связям с общественностью.

Предотвращение инсайдерской торговли (торговли внутренней информацией)



«Компания просит всех сотрудников, которые, в силу своей профессиональной деятельности, могут иметь доступ к конфиденциальной информации, влияющей на цену акций любой из компаний Группы, не разглашать такую информацию, покупать или продавать акции или другие ценные бумаги компаниям или делать это через третьих лиц. Это не только помогает соблюдать действующие законы, но и является знаком уважения и равенства по отношению к другим акционерам».

Нормативный документ эффективности и ответственности компании Мишлен (2002 г.). Реализация наших ценностей, выполнение наших обязанностей.

Контекст и определения

Поскольку акции компании обращаются и «котируются» на бирже, правила Евросоюза налагают особенно строгие обязательства на руководителей, сотрудников и партнеров Группы по предотвращению рыночных махинаций.

Ни один сотрудник или партнер не должен получать прибыль от покупки или продажи акций котируемых компаний на основе конфиденциальной информации.

Любое лицо, владеющее инсайдерской информацией при исполнении своих обязанностей или в результате подготовки конкретной транзакции, считается **«Инсайдером»**.

«Инсайдерская информация» представляет собой непубличные точные сведения, которые могут повлиять на курс акций Группы до того, как он станет общеизвестным.

Руководящие принципы

Регламенты Евросоюза и французское уголовное законодательство, наказывающее за нарушение законов о ценных бумагах, могут быть применены к любому физическому или юридическому лицу, независимо от их национальности и страны проживания. Любое нарушение правил инсайдерской торговли может повлечь за собой суровое наказание согласно вышеуказанным нормам (штрафы или тюремное заключение).

Правила о рыночных махинациях и меры, принимаемые компанией Мишлен, приведены в **Этической Хартии Группы**.

Для предотвращения инсайдерской торговли Группа должна вести и обновлять список людей, имеющих временный или постоянный доступ к инсайдерской информации.

- Для каждой ситуации или проекта, отнесенных к категории инсайдерской информации, Группа составила **список особых инсайдеров**. С самого начала Группа гарантирует, что эти люди или третьи стороны осведомлены о своих обязательствах и санкциях, применяемых в случае нарушения правил.
- Для лиц, выполняющих управленческие обязанности, и других лиц, которые, в силу своих функций, могут иметь доступ к внутренней информации, Группа установила годовые периоды ограничения в своих действиях, называемые **«негативными окнами»**. Эти лица должны воздерживаться от любых операций с акциями Группы в течение таких периодов. Группа гарантирует, что они осведомлены о своих обязательствах, расписании, которое необходимо соблюдать, и о наказаниях, применяемых в случае нарушения правил.

Исполнять: следует обязательно

- Воздерживаться от любых операций с акциями Группы в случае уведомления о моем включении во временный список инсайдеров или в список лиц, подпадающих под действие «негативных окон».
- Обращайтесь по ссылке [Корпоративное юридическое руководство/Сотрудник по корпоративной и финансовой этике](#) в случае сомнений по поводу статуса инсайдера (см. ниже «К кому обращаться?»).

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Игнорировать полученное уведомление о регистрации в одном из списков «инсайдеров».
- Покупать или продавать котируемые акции компании в качестве держателя конфиденциальной информации, которая может существенно повлиять на ее рыночную стоимость.
- Покупать акции компании, если известно, что деловые отношения Группы с этой компанией могут повлиять на стоимость данной компании.

Практический пример

Вы являетесь сотрудником-акционером Группы благодаря плану владения сотрудников акциями BIB'Action. Вы только что услышали сплетни в офисе о том, что вскоре Группа опубликует отчетность с низкими результатами по акциям. Вы по-прежнему хотите продать акции компании Мишлен, которыми вы владеете более 5 лет, чтобы купить новый автомобиль. Можно ли так поступить?*

** Акции, выпущенные в рамках плана для сотрудников Группы, владеющих акциями, «заблокированы» на 5 лет.*

Нет. Слухи, которые дошли до вас, действительно являются важной информацией, которая может повлиять на цену акций компании Мишлен. Как сотрудник-акционер Группы вы, скорее всего, будете считаться «инсайдером»; следовательно, обязательство избегать сделок будет применяться к вам, даже если до того, как до вас дошел этот слух, у вас не было никакого конкретного запрета. В результате вы не можете покупать или продавать акции Мишлен до тех пор, пока информация не будет опубликована в пресс-релизе.

Борьба с мошенничеством



Мошенничество ставит под угрозу деятельность компании Мишлен, а также ее имидж и репутацию.

Мошенничество и недобросовестность, как и любое неэтичное поведение, строго запрещено компанией Мишлен; они могут повлечь за собой гражданскую или уголовную ответственность сотрудника. Любой доказанный случай мошенничества подлежит дисциплинарному взысканию в соответствии с действующим законодательством.

Абсолютная бдительность требуется в отношении передачи конфиденциальных данных лицам за пределами компании, что может позволить внешней третьей стороне совершить акт мошенничества.

Определение

Мошенничество — это умышленный и преднамеренный акт обмана или злоупотребления доверием, совершенный с целью незаконного получения финансовой или иной выгоды как для сотрудника Группы, так и в пользу третьей стороны или компании, не входящей в Группу. Выделяют несколько категорий мошенничества:

- Незаконное присвоение активов: товаров и денег.
- Коррупция, активная или пассивная;
- Фальсификация финансовой отчетности.

Мошенничество может совершить сотрудник, работающий в Группе. Это также может быть выполнено человеком или организацией, не входящей в Группу.

Руководящие принципы

Поощрение культуры добросовестности на всех уровнях Группы (четкие управленческие сообщения об ожидаемом поведении и нулевой терпимости) и внедрение эффективных процедур контроля рисков ограничивают риск возникновения мошенничества.

В компании Мишлен используется система предотвращения мошенничества (включая, в частности систему внутреннего управления) для всех компаний Группы.

Эта система основана на средствах, поведении, процедурах и планах действий, адаптированных к конкретным характеристикам каждой компании, которая направлена на:

- Содействие управления деятельностью, эффективностью операций и рациональному использованию ресурсов,
- Надлежащий учет значительных рисков, операционных, финансовых или рисков соответствия требованиям.

Более конкретно, эта система направлена на:

- обеспечение соответствия законам и регламентам;
- Применение инструкций и рекомендаций, установленных корпоративным руководством или руководством Группы;
- Надлежащее функционирование внутренних процессов Группы, в частности тех, которые способствуют защите ее активов;
- Достоверности финансовой информации.

Руководитель является ключевым игроком в данной системе:

- Развивается культура общности в коллективе;
- Передаются основные принципы Группы;
- Сохраняется бдительность в отношении рисков мошенничества, которые могут возникнуть в организации;
- Применяются санкции, если доказано мошенничество со стороны сотрудника.

Исполнять: следует обязательно

Для предотвращения мошенничества

- Знать и соблюдать правила внутреннего контроля, определенные в Организации, в частности, касающиеся разделения обязанностей.
- Определять и выполнять корректирующие мероприятия при обнаружении слабых мест в системе управления.
- Относиться бережно к инструментам и ресурсам, предоставляемым Группой (банковская карта; компьютер; инструменты), для профессионального использования, за исключением случаев, когда это специально разрешено политикой региона или страны.
- Сообщать своему руководителю о любом срочном запросе на изменение или передачу конфиденциальных данных.
- Предупреждать своего руководителя о повторных трудностях при применении процедуры.

В случае подозрения в мошенничестве

- Оповестить своего руководителя или обратиться на Этическую линию Мишлен.
- Систематически привлекать к активности регионального директора по безопасности, который является единственным уполномоченным на расследования лицом.

Когда акт мошенничества доказан

- Выявить любые слабые места в системе управления и исправить их.
- Ознакомить сотрудников всех должностей с механизмом акта мошенничества, чтобы предотвратить его повторение в других Организациях
- Привлечь к ответственности сотрудника, совершившего мошенничество, совместно с отделом кадров.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

Для предотвращения мошенничества

- Обходить процедуру только потому, что «все так поступают».
- Сообщать третьим лицам пароли для доступа к своей информационной системе.

В случае подозрения в мошенничестве

- Постараться самостоятельно провести расследование.

Практический пример №1

Поставщик просит вас срочно оплатить счет и перевести сумму на новый банковский счет с прикрепленными контактными данными. Как вам поступить?

Многие мошенники обманывали сотрудников, выдавая себя за поставщика.

Вы обязаны сообщить об этом своему руководителю. Вы также направляете запрос в отдел закупок для подтверждения данной транзакции.

Практический пример №2

Вы являетесь единственным получателем подписанного электронного письма от руководителя Мишлен с запросом по предоставлению конфиденциальной информации. Нужно ли отвечать на него?

Необычный запрос, даже внутренний, может свидетельствовать о попытке мошенничества. Вы передаете его в отдел прогнозирования, профилактики и защиты вашего подразделения для обеспечения соблюдения процедуры.

Практический пример №3

Ваш руководитель просит вас отложить учет расходов на следующий год (например, стоимость непроданного или непригодного к использованию продукта, который будет уничтожен). Как вам поступить?

Вам следует отказаться от этого и напомнить своему руководителю о правилах и процедурах бухгалтерского учета Группы. Если ваш руководитель настаивает, свяжитесь с вашим функциональным руководителем. Если ситуация не разрешится, необходимо послать сигнал бдительности на [Этическую линию](#).



Борьба с коррупцией

«При осуществлении деятельности по всему миру, мы твердо противодействуем любой форме коррупции, независимо от вовлеченных организаций и юридических лиц, государственных или частных... Мы отказываемся выдавать денежные вознаграждения третьим сторонам, если такое вознаграждение не соответствует фактически предоставленным услугам, должным образом отраженным в наших счетах».

Нормативный документ эффективности и ответственности компании Мишлен (2002 г.). Реализация наших ценностей, выполнение наших обязанностей.

Группа намерена сохранять и развивать свою честность и порядочность. Коррупция и злоупотребление влиянием подрывают доверие к организации. Без этого доверия основные ценности Группы уважать нельзя.

Область применения

Так как головная материнская компания Группы размещает акции на французской фондовой бирже, деятельность Группы во всем мире регулируется французским законодательством о коррупции и злоупотреблении влиянием, в частности его требованием о том, чтобы компания принимала определенные меры по борьбе с коррупцией.

Настоящий Кодекс также применим к деятельности компании Мишлен во Франции и во всех странах, где ведется ее деятельность. Местное законодательство, действующее в этих регионах, может быть более строгим, чем настоящий Кодекс. Если так, в такой стране будут преобладать местные антикоррупционные законы.

Каждый сотрудник обязан совместно с юридическим отделом полностью осознавать сферу действия таких исключений.

Определения

Коррупция в государственном секторе относится к предложению подарка или любой выгоды государственному субъекту для его сотрудников или иных лиц, прямо или косвенно, с целью побудить их совершить или воздержаться от совершения действия, входящего в сферу их функций или полномочий. Эта незаконная практика является актом **активной коррупции**.

Принятие или вымогательство государственным органом такого предложения является актом **пассивной коррупции**.

Коррупция в частном секторе подразумевает предложение подарка или какой-либо выгоды частному лицу для него самого или для других лиц, прямо или косвенно, с целью побудить его совершить действие или воздержаться от его совершения, входящего в сферу его должностных обязанностей. Эта незаконная практика является актом **активной коррупции**.

Принятие или вымогательство частным субъектом такого предложения является актом **пассивной коррупции**.

Коррупционные действия могут быть совершены непосредственно заинтересованной компанией (**непосредственная коррупция**), или косвенно через посредника (**косвенная коррупция**).

Активное злоупотребление влиянием представляет собой предложение, прямое или косвенное, государственному или частному субъекту, имеющему (реальное или предполагаемое) влияние, подарка или любой выгоды взамен злоупотребления таким лицом своим влиянием для получения благоприятного решения от органов государственной власти или управления (например, денежной награды, должности или контракта).

Принятие или побуждение публичным или частным лицом такого предложения является актом **пассивного оказания влияния**.

Платежи ради упрощения формальностей (или поощрительные выплаты) представляют собой платежи, часто наличными, должностным лицам для облегчения, создания или ускорения административной процедуры, такой как получение разрешений, растаможивание, обеспечение водо- и электроснабжением, или предоставление стандартных услуг, таких как почтовые услуги или полицейская защита.

Обычные и регулярные платежи, производимые непосредственно государственному органу за государственную услугу, которая фактически оказана или должна быть оказана (например, плата за подключение к водопроводу), не являются платежами за упрощение формальностей.

Руководящие принципы

В Группе неприемлема коррупция в любой форме, будь то коррупция государственного или частного, активного или пассивного, прямого или косвенного характера. Любое действие или попытка совершения коррупционного акта или злоупотребления влиянием может стать причиной привлечения сотрудника и Группы к различному виду юридической ответственности, и нанести ущерб репутации Группы в плане порядочности.

Компания Мишлен выступает против любой выплаты взятки (незаконно выплаченных денег или подарков) или других незаконных выплат, прямо или косвенно через посредников, должностным лицам, членам правительства или любому другому государственному должностному лицу, а также любому физическому или юридическому лицу из частного сектора, независимо от того, кем оно может являться.

Группа также выступает против любых поощрительных выплат, непосредственно или косвенно через посредника государственным служащим, членам правительства или любому другому публичному субъекту, даже если они разрешены местным законодательством. Единственным исключением из этого запрета является случай, когда работник сталкивается с риском для своей безопасности или физической неприкосновенности. В этом случае сотрудник должен сообщить об этом как можно скорее своему руководителю, региональному специалисту по соблюдению нормативных требований, или на Этическую линию после внесения принудительного платежа ради упрощения формальностей.

Сотрудник не будет наказан за последствия отказа дать взятку со стороны компании Мишлен.

Третьи стороны, действующие от имени компании Мишлен

Сотрудники должны проявлять осторожность при обращении к третьим лицам, которые представляют или действуют от имени Группы, например агентам, посредникам, внешним консультантам или клиентам, которые предоставляют услуги такого типа.



Контракты с третьими сторонами, действующими от имени компании Мишлен, или лицами, представляющими интересы компании Мишлен при обращении к административным или государственным органам, должны быть письменными и содержать антикоррупционные положения. Срок действия таких контрактов должен быть ограничен, чтобы можно было повторно оценить риск коррупции, связанный с такими взаимоотношениями, и чтобы контракт мог быть представлен на торгах.

Денежное вознаграждение за услуги данных третьих лиц должно:

- Соответствовать разумным суммам, быть пропорциональными поставленной задаче, быть идентифицируемыми и сопоставимыми с рыночными стандартами.
- Правильно учитываться, переводиться за фактически оказанные услуги и в соответствии с коммерческими практиками Мишлен в отношении утвержденных расходов и правил бухгалтерского учета.

Сотрудникам следует проконсультироваться с юридическим отделом относительно допустимого размера компенсации в соответствии с антикоррупционной практикой Группы и действующим законодательством.

Исполнять: следует обязательно

- Отклонять любые просьбы или предложения взятки или «отката». Немедленно оповещать об этом юридический отдел и сигнализировать на [Этическую линию](#).
- Соблюдать действующую политику в отношении подарков и приглашений.
- Принимать участие во всех необходимых антикоррупционных занятиях.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

Лично или через третью сторону

- Давать или получать, а также предлагать или запрашивать взятки или другие незаконные платежи, а также соглашаться на такое требование или просьбу.
- Делать подарок или выплаты государственному или частному субъекту для их личной выгоды с целью:
 - влияния на административное или профессиональное решение
 - для поддержания деловых отношений или
 - получения каких-либо выгод для Группы.
- Предлагать или соглашаться с запросом, предложениями, обещаниями, подарками или вознаграждениями любого рода для лица в обмен на злоупотребление последним своим реальным или предполагаемым влиянием на государственное должностное лицо или служащего.

Практический пример №1

Вы торговый представитель. Клиент связывается с вами, чтобы договориться о возврате денег за продукт, на который распространяется гарантия (возврат по нерешенным претензиям по гарантии). Клиент сообщает вам, что он готов поделиться с вами вознаграждением от данного возмещения «как обычно, в соответствии с деловой практикой вашего предшественника». Допустимо ли это?

Практический пример №2

На встрече с представителем государственного заказчика в регионе, где выявлен повышенный риск коррупции, представитель заказчика просит вас заплатить ему наличными, «чтобы гарантировать, что договор купли-продажи будет продлен». Вы ссылаетесь на отсутствие полномочий. Представитель заказчика сердится и угрожает вам. Соглашаться ли с таким требованием?

Нет. Во-первых, вы должны попытаться разрядить обстановку, чтобы обезопасить себя. Не подвергайте себя опасности! Затем вам следует сообщить о ситуации своему руководителю или в юридический отдел. Вам также следует подать сигнал бдительности на [Этическую линию](#).

На любой встрече с местными властями рекомендуется всегда присутствовать двум представителям Группы.

Практический пример №3

Вы покупатель, ответственный за запросы о представлении предложений. Потенциальный поставщик предлагает свои услуги лично вам в обмен на заключение контракта. Принимать ли такое предложение?

Нет. Следует вежливо отклонить предложение. Затем немедленно уведомить об этом в юридический отдел. Сообщите об это также на [Этическую линию](#).

Практический пример №4

Вы торговый представитель. Бывший правительственный чиновник высшего уровня связывается с вами и предлагает свои услуги, «чтобы обеспечить победу Мишлен» в тендере, который только что был объявлен страной. Речь идет о крупном контракте, который принесет довольно высокий доход для Группы и обеспечит достижение ваших целей по росту на данном рынке. Как вам поступить?

Вы должны отказаться от встречи с этим бывшим должностным лицом и немедленно связаться со своим руководителем и юридическим отделом. Тот факт, что бывший чиновник уверенно гарантирует, что Мишлен будет выбрана для контракта, является «**красным флагом**», который может свидетельствовать о намерениях чиновника и его бывших коллег злоупотреблять своим влиянием. Вам необходимо подать сигнал бдительности о данном случае злоупотребления влиянием на [Этическую линию](#).



Защита конфиденциальности и персональных данных

Компания Мишлен убеждена, что защита персональных данных имеет решающее значение для создания уверенности в ее отношениях со всеми заинтересованными сторонами. Группа обязуется собирать и обрабатывать только данные, необходимые для ее непосредственной деятельности.

Определения и контекст

Персональные данные представляют собой информацию, прямо или

косвенно идентифицирующую физическое лицо. К ним относится, например:

- для **непосредственной идентификации** человека: фотография или информация о гражданском состоянии человека (фамилия, имя и т.д.).
- для **косвенной идентификации**: уникальный идентификационный номер (номерной знак, идентификатор Мишлен, номер мобильного телефона, ИНН и т.д.) или набор сведений (пол, возраст, профессия, место проживания и т.д.).

Вся эта личная информация должна быть защищена.

В последние годы во всем мире резко возросло количество нормативных актов по защите конфиденциальности и личных данных. Во многих странах **несоблюдение этих правил теперь карается очень серьезными финансовыми санкциями (о которых часто сообщают в прессе) и даже уголовным наказанием.**

Руководящие принципы

Персональные данные сотрудников, клиентов, поставщиков, акционеров, партнеров или субподрядчиков должны обрабатываться в соответствии с действующими законами и нормативными актами, а также применимыми локально директивами Группы по защите персональных данных.

Группа обязуется собирать и обрабатывать только данные, необходимые для ее непосредственной деятельности.

Никакие персональные данные не должны передаваться третьим лицам, за исключением случаев, когда это необходимо и разрешено законом.

Компания Мишлен также убеждена, что защита данных есть главный конкурентоспособный актив и средство установления доверия в отношениях со всеми заинтересованными сторонами.

Защита персональных данных может быть обеспечена только с помощью каждого сотрудника.

Исполнять: следует обязательно

- Собирать и обрабатывать только те персональные данные, которые необходимы для поставленной цели, и следить за тем, чтобы эта цель была законной и четкой.
- Обеспечить соответствие сбора и использования персональных данных информации, предоставленной заинтересованным лицам; при необходимости удостовериться в получении согласия человека на сбор и использование данных.

- В свободные поля комментариев вносить только относящиеся к делу, правильно сформулированные и не слишком длинные комментарии; автор комментария должен быть уверен в том, что свободно может представить его человеку, о котором идет речь.
- Удалять или исправлять неточные или неполные данные и уважать права человека на его данные/
- Передавать персональные данные только уполномоченным внутренним получателям, у которых есть законная потребность в доступе к ним/
- Передавать персональные данные третьим лицам только в случаях, предусмотренных действующим законодательством, или компаниям, заключившим соответствующее соглашение.
- Ознакомиться и соблюдать все обязательства, действующие внутри Группы в случае авторизованного доступа к данным из других стран или международной передачи данных, эти документы доступны во внутренней сети информационного обмена (например, обязательные правила для компании (BCR)).
- Обеспечивать безопасность и конфиденциальность персональных данных (например, для передачи документов, соблюдая групповые правила безопасности в отношении шифрования файлов).
- Сообщить в CERT компании Мишлен (*Группа быстрого реагирования на нарушения компьютерной безопасности — группа, отвечающая за управление инцидентами в ИТ-безопасности*) в соответствии с процедурой, действующей в случае утечки данных (потеря данных, несанкционированный доступ, несанкционированная публикация и т.д.).
- Участвовать в регулярном обучении, если выполняемые мной функции требуют обработки персональных данных. Знать рамки своей деятельности.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Собирать персональные данные без ведома субъекта данных.
- Собирать так называемую «чувствительную» информацию (состояние здоровья, сексуальные предпочтения, политические взгляды, религиозные убеждения, расовое или этническое происхождение) без согласия человека или только в том случае, если этого требует закон.
- Предоставлять доступ к персональным данным лицу, находящемуся в другой стране, без консультации с юридическим отделом.
- Хранить персональные данные дольше, чем это необходимо для достижения поставленной цели.

Практический пример №1

Вы работаете в отделе продаж и хотели бы наладить тесные отношения со своими клиентами. Вы хотели бы указать некоторые сведения, касающиеся их частной жизни, в инструменте управления взаимоотношениями с клиентами Группы. Таким образом, заменяющий вас сотрудник может иметь доступ к этой информации на момент вашего отсутствия. Допустимо ли это?

Нет. Вы можете собирать только фактическую информацию, относящуюся к профессиональной сфере. Кроме того, строго запрещен сбор определенной категории персональных данных (состояние здоровья, вероисповедание и т.д.). Помните, что ваш клиент может запросить доступ к своим личным данным.

Практический пример №2

С коллегой произошел несчастный случай на работе. Вы хотите предоставить сведения об этом всем промышленным объектам. Вы предоставляете следующую информацию: Ронан А., Супервизор, объект в г. Ван, а также подробности по его травмам и обстоятельства несчастного случая. Если вы упоминаете только имя своего коллеги, соблюдаете ли вы правила?

Вам следует задать себе следующие вопросы

1. **Вы поставили законную цель?**

Да. Речь идет о повышении безопасности сотрудников с помощью анализа случившегося.

2. **Обязательно ли передавать эту информацию полностью?**

Нет. Место, должность, имя не должны указываться в сообщении о несчастном случае.

Чтобы «анонимизировать» личные данные, вы всегда должны спрашивать себя: могу ли я идентифицировать этого человека с помощью предоставленной информации? В этом случае, приводя имя, должность и упоминая промышленный объект, вы передаете слишком много информации, в связи с чем человека легко идентифицировать



Отношения с поставщиками

Компания Мишлен придает большое значение отношениям со своими поставщиками.

Все предписания, практические примеры и ожидания, касающиеся отношений с поставщиками, можно найти в [Принципах закупок Компании Мишлен](#) и связанных с ними [электронных ресурсах](#).

Соблюдение законодательства и регламентов



«Обеспечьте постоянное соблюдение правил и уважение к культурам стран, в которых мы осуществляем коммерческую деятельность. Где бы ни находились наши филиалы, мы полны решимости действовать как ответственная и честная Компания, уважающая человечество и закон».

Нормативный документ эффективности и ответственности компании Мишлен (2002 г.). Реализация наших ценностей, выполнение наших обязанностей.

Компания Мишлен обязуется полностью соблюдать применимые законы и правила во всей своей деятельности. Каждый сотрудник обязан полностью соблюдать эти законы.

Контекст

Во всем мире законы и постановления принимаются государственными органами на разных уровнях: страна, город, кантон, провинция. Некоторые законы и постановления также имеют экстерриториальную область применения.

В некоторых аспектах местное законодательство может быть более строгим, чем настоящий Кодекс. Если так, закон главнее. Если настоящий Кодекс строже местного законодательства, преимущественную силу будет иметь настоящий Кодекс.

Руководящие принципы

Группа не ожидает от своих сотрудников юридических знаний экспертного уровня. Тем не менее, каждый сотрудник несет личную ответственность за то, чтобы узнать о законах и постановлениях, применимых к целям их деятельности, и соблюдать их. Юридический отдел поможет всем сотрудникам действовать в соответствии с действующими законами и регламентами.

В спорных ситуациях необходимо обращаться в юридический отдел

Исполнять: следует обязательно

- Ознакомиться с законодательством, применимым к моей деятельности, можно, обратившись в юридический отдел при необходимости.
- Соблюдать действующие законы и регламенты.
- Если настоящий Кодекс строже законодательства, преимущественную силу будет иметь настоящий Кодекс.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Действовать без консультации с Юридическим отделом при наличии сомнений или возникновении нестандартной ситуации.

Практический пример №1

Вы хотели бы поднести подарки государственным служащим, с которыми вы часто встречаетесь по работе. Этот обычай, исполняемый во время важного праздника, совершенно узаконен в стране. Как поступить?

Вам следует ознакомиться с действующими правилами в отношении подарков и приглашений и обратиться в юридический отдел. Вы также должны обеспечить соответствие этого обычая местной политике, настоящему Кодексу и французскому антикоррупционному законодательству, которое применяется к деятельности Группы по всему миру.

Практический пример №2

Вы только что получили должность на новой работе. Из-за большой загруженности у вас нет времени пройти обязательную юридическую подготовку для работы на данной должности. Соответствует ли это принципам Группы?

Вам необходимо найти время, чтобы пройти обучение.

Внешнее взаимодействие



Искреннее общение, стремление к конструктивному диалогу, готовность выслушать и систематическое внимание к потребностям людей, все это поддерживает доверие к Группе Мишлен.

Уважение к фактам является краеугольным камнем четырех других фундаментальных ценностей уважения Группы (уважение к клиентам, сотрудникам, акционерам и окружающей среде).

Социальные сети



Во время своей активности в социальных сетях сотрудники должны следить за тем, чтобы их мнения или личные интересы не противоречили позиции Группы.

При использовании социальных сетей важно с уважением относиться к коллегам, партнерам, клиентам и конкурентам. В данном контексте соблюдение ценностей компании Мишлен при общении в социальных сетях является ключевым моментом.

Контекст

Социальные сети (Facebook, LinkedIn, Instagram, блоги, форумы и т.д.) дают сотрудникам возможность выражать свои мысли, учиться и делиться информацией с коллегами, клиентами или партнерами.

В этом контексте каждый должен действовать ответственно для сохранения имиджа и репутации Группы.

Руководящие принципы

Отдел социальных сетей в составе Digital & Social Room / DCEM контролирует использование социальных сетей от имени Группы Мишлен.

Руководство «Пользование социальными сетями: лучшие советы сотрудникам» доступно сотрудниками как систематизированный справочник по использованию социальных сетей в личных целях.

Высказываясь, **каждый должен защищать репутацию Группы, имидж марки и избегать разглашения конфиденциальной информации.**

Напоминаем: выступать от имени компании Мишлен в социальных сетях уполномочены только лица, заранее утвержденные отделом коммуникаций и брендов каждой организации. По любым вопросам обращайтесь к менеджеру по социальным сетям вашего региона/страны или в «социальную комнату» DCEM.

Исполнять: следует обязательно

- Регистрировать любую личную учетную запись только на личную электронную почту.
- Указывать, что размещенные комментарии размещены вами лично/или делиться только личными фактами (не профессиональными) в разделе «кратко обо мне»/в профиле.
- При публикации комментария, связанного с Группой Мишлен или ее деятельностью, даже если этот комментарий личного характера, указать, что я являюсь сотрудником Мишлен.
- Сообщать о любых ложных учетных записях в юридический отдел и в Digital & Social Room. Группа иногда становится жертвой кражи личных данных.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Использовать логотип Группы Мишлен при оформлении личного профиля, чтобы избежать путаницы.
- Включать название Группы MICHELIN в личное имя пользователя.
- Обращаться к партнерам, клиентам или поставщикам без их предварительного согласия.
- Раскрывать не принадлежащую мне конфиденциальную информацию.

Практический пример №1

Вы работаете над новым конфиденциальным проектом дистрибьютерской сети. Коллега предлагает вам создать группу в LinkedIn для обмена документами. Допустимо ли это?

Нет. Необходимо отказаться, потому что внутренние документы Группы не распространению в социальных сетях. Вы предлагаете совершить обмен через внутренний инструмент Группы для облегчения совместной работы.

Практический пример №2

Вы сфотографировались на вечеринке по поводу отъезда одного из своих коллег. Вы хотите опубликовать фотографии на своей странице в Facebook, разрешено ли это?

Нет. Необходимо запросить разрешение у заинтересованных лиц, чтобы уважать право на публикацию их изображения. При любой публикации следует учитывать потенциальный риск нанесения ущерба вашей репутации, а также репутации других лиц или организаций.

Гражданские общественные организации (CSO)

Везде, где существуют ее представительства, Группа действует в гармонии с окружающим ее сообществом. Диалог с заинтересованными сторонами, включая общественные организации, является источником благополучия, творческой энергии и сплоченности.

Контекст

Гражданские общественные организации (CSO/ГОО) являются **официальными** (например: неправительственные организации или НПО) или **неофициальными** (например; эксперты, лидеры общественного мнения) **структурами, выражающими ожидания общества в социальной или экологической области.** Они действуют в общих интересах.

Их способность оказывать влияние продолжает расти. Они абсолютно законны с точки зрения общественного мнения.

Функции и принципы

На уровне Группы в отделе по связям с общественностью (РА) создана должность с задачей диалога с организациями гражданского общества на глобальном уровне.

Сотрудник на этой должности опирается на сеть региональных или национальных менеджеров РА.

Вместе они определяют наиболее уязвимые для риска факторы (темы, обсуждаемые в обществе) и определяют «правильных» собеседников в гражданском обществе для конструктивного диалога.

«Правильный собеседник» не обязательно является союзником; это может быть и противник, который посредством дебатов помогает Группе сформировать мнение, прежде чем приступить к действию.

Исполнять: следует обязательно

- Прислушиваться к ожиданиям гражданского общества, независимо от моей позиции, потому что это касается меня и компании.
- Делиться с лицом, ответственным за диалог с ГОО, имеющейся информацией, чтобы способствовать долгосрочному диалогу с каждой ГОО.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Оставлять запрос без ответа; необходимо передать полученные сообщения (устно или письменно) лицу, ответственному за диалог с ГОО, на рассмотрение.



Практический пример

Вас вызывает на диалог местная неправительственная организация, защищающая права животных. У вас запрашивают правила закупок Группы на поставку перчаток из натуральной кожи для ваших сотрудников. Как поступить?

Как покупатель средств индивидуальной защиты, Группа уделяет особое внимание цепочке поставок в кожевенной промышленности. Поставщики, участвующие в производственном процессе данного типа продукции, должны соблюдать правила защиты животных и окружающей среды, установленные Группой.

Вы начинаете диалог с этой НПО, чтобы лучше понять ее аргументы. Вы исследуете внутренний процесс и предлагаете способы улучшения, которыми вы делитесь с НПО. Вы напоминаете НПО об обязательстве Группы устранять любые прямые или косвенные причины, приносящие вред для животных, и, по возможности, поощрять использование перчаток из синтетической кожи.

Местные сообщества



Как производственное объединение, компания Мишлен имеет значительное число филиалов во многих странах.

Группа Мишлен желает вести свою деятельность в гармонии с местными сообществами, где бы она ни находилась, и стремится к тому, чтобы ее присутствие было максимально выгодным для них.

Контекст

Влияние нашей деятельности касается, с одной стороны, крупных проектов (строительство нового завода, закрытие производственной площадки, покупка каучуковых плантаций) и, с другой стороны, текущей деятельности на производственных объектах.

В соответствии с международными стандартами прав человека, **компания Мишлен стремится к тому, чтобы ее деятельность не наносила вред здоровью или безопасности местных сообществ, не лишала их доступа к природным ресурсам (воде, пище, земле, среде обитания) и не нарушала их культурную или экономическую деятельность.** Мы также стремимся к тому, чтобы наша деятельность могла **оказывать положительное влияние на их развитие.**

Ценности и руководящие принципы

Группа Мишлен желает вести свою деятельность в гармонии с местными сообществами, где бы она ни находилась, и стремится к тому, чтобы ее присутствие было максимально выгодным для них. С этой целью она берет на себя следующие обязательства:

- **Выявить интересы и потребности** окружающего населения на самом раннем этапе строительства, разработки участка или проекта приобретения земли. Эта консультационная работа с заинтересованными сторонами, затронутыми проектом, включает потенциально наиболее уязвимые группы населения.
- **Искать благоприятные и выгодные возможности и действия** для местных заинтересованных сторон (занятость, совместные проекты); предотвращать риск негативных событий; корректировать наши проекты так, чтобы они приносили сообществам максимальную пользу и не влияли отрицательно на здоровье населения, безопасность, доступ к природным ресурсам или культурному наследию на этапе строительства или при непосредственном использовании объектов.
- **Поддерживать прямую, регулярную, прозрачную и качественную связь** с местными сообществами и всеми заинтересованными сторонами, находящимися вблизи производственных объектов.
- **Создать механизм рассмотрения жалоб.** В случае нанесения ущерба окружающей среде или местному населению, рассмотреть каждую жалобу и предложить соответствующие планы по ремонту и компенсации. Сообщить о данной системе местным сообществам.

Вниманию директоров объектов, руководителей проектов по строительству новых объектов или закрытию участков, а также менеджеров по слияниям/поглощениям:

Исполнять: следует обязательно

В любых обстоятельствах

- Определять риски и возможности для местного населения, связанные со строительством нового объекта, деятельностью объекта в настоящее время или закрытием объекта.
- Знать о существовании любых местных регламентов, применимых к конкретным слоям населения (особенно малообеспеченным слоям населения), и обеспечивать защиту культурного наследия местного населения.
- Разрабатывать планы действий, основанные на результатах предыдущего этапа, чтобы устранить или, в случае неудачи, смягчить любые негативные последствия и создать положительные возможности для местного населения.
- Создавать формализованный и легкодоступный механизм рассмотрения жалоб, чтобы любые возможные жалобы от местных сообществ эффективно рассматривались, и предать данный механизм гласности.

Для действующих объектов:

- Налаживать регулярный и конструктивный диалог с местными жителями по соседству с объектами.
- Поощрять партнерские отношения с местными заинтересованными сторонами (ассоциациями, школами, исследовательскими центрами, компаниями и т. д.), которые могут оказать положительное влияние на благосостояние и развитие населения по соседству.
- Развертывать программы взаимодействия с местными сообществами (волонтерство) на каждой площадке с минимум 400 сотрудниками.
- Обращаться к требованиям стандартов ЕР (Защита окружающей среды) для использования природных ресурсов. (Цель: ограничить загрязнение, добычу ограниченных ресурсов или любой ущерб здоровью и безопасности местных сообществ).

При строительстве промышленного объекта:

- Информировать местные заинтересованные стороны о последствиях развертывания строительного проекта через прямые информационные каналы. Принимать во внимание их интересы и запросы, чтобы выполнять работу удовлетворительным для них образом. Подход не должен ограничиваться диалогом с местными властями. Эту задачу может выполнить сторонняя фирма в партнерстве с компанией Michelin.
- По возможности отдавать приоритет найму персонала из местных жителей. Уважать принципы равных возможностей и исключения дискриминации.
- Отдавать приоритет обучению местного населения, когда это позволяют требования к работе.

При закрытии объекта:

- Принять все необходимые меры для очистки производственной площадки.
- Содействовать перераспределению сотрудников на новые рабочие места.
- Поддерживать занятость совместно с местными властями.

При покупке и управлении плантациями:

- Документировать процесс урегулирования землевладением, чтобы знать историю собственности.
- Уважать право людей на использование земли и доступ к ней, чтобы они продолжали выращивать свои продовольственные культуры.
- Рационально использовать плантации натурального каучука. Обращаться к соответствующей политике в отношении натурального каучука, в которой изложены обязательства Мишлен в социальных (наем на работу, обучение, первая помощь), экономических (соблюдение безопасности пищевых продуктов) и экологических (сохранение, биологическое разнообразие) вопросах.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Реализовать проект на новом месте без учета интересов и требований основных местных заинтересованных сторон. Необходимо вступить в прямой диалог.
- Оставлять без ответа возможные вопросы или жалобы от местных заинтересованных сторон.
- Вести диалог исключительно с государственными органами.

Практический пример №1

Вы руководитель проекта, отвечающий за строительство нового завода в стране. Определен земельный участок и проект одобрен местным муниципалитетом. Достаточно ли этого для начала строительства?

Нет. Перед утверждением данного проекта вы должны вовлечь в диалог другие заинтересованные стороны. Попросите своих сотрудников связаться с местными ассоциациями, предприятиями и школами для организации обсуждений или консультаций.

Вы можете нанять стороннюю фирму, которая поможет вам в этом процессе.



Практический пример №2

Вы отвечаете за персонал отдел кадров в стране и рассматриваете возможность найма персонала из местных жителей. Однако большинство кандидатов не имеют подготовки по профессиям Группы. Как вам поступить?

Прежде чем рассматривать возможность набора персонала в более отдаленных местах, изучите возможность обучения местного населения в партнерстве с учебными организациями.

Объективность финансовой и нефинансовой отчетности

Группе требуется добросовестная и надежная финансовая и нефинансовая информация для обеспечения качества менеджмента и доверия своих акционеров, партнеров и поставщиков.

Ценности

«Компания выступает за открытое, регулярное, точное и честное общение со своими акционерами и представителями финансового сообщества ... Уважение к фактам требует объективности и честности, без предубеждений и предвзятых идей. Это означает необходимость признать, что проблема существует и осознать реальность ее воздействия, даже когда кажется, что решение трудно найти».

Нормативный документ эффективности и ответственности компании Мишлен (2002 г.). Реализация наших ценностей, выполнение наших обязанностей.

Руководящие принципы

Операции и транзакции, осуществляемые Группой, достоверно и честно регистрируются в счетах каждого подразделения в соответствии с действующими регламентами и внутренними процедурами.

Уважение к фактам означает сохранение объективности и интеллектуальной честности за пределами мнений и предрассудков. Любая попытка подделки финансовых отчетов считается нарушением и влечет за собой соответствующие санкции.

Исполнять: следует обязательно

- Передавайте без промедления, полностью и достоверно любые сведения, которые могут повлиять на финансовую и нефинансовую информацию
- Подтвердите все записи доказательствами. Обеспечить достоверность финансовой и бухгалтерской информации.
- Соблюдайте правила внутреннего управления.
- Сообщайте о замеченном возможном нарушении принципа честности в финансовой или нефинансовой отчетности.
- Полная отчетность по устойчивому развитию с достоверной, точной и актуальной нефинансовой информацией.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: не следует

- Подписывать или утверждать документы, которые являются неточными или не соответствуют действительности.



- Пренебрегать исправлениями в бухгалтерском учете или не оповещать об этом, если мне известно об активах или долгах, не отраженных в балансе Группы.
- Предоставляйте нефинансовую информацию, которая является неточной или не соответствует действительности в отчетах об устойчивом развитии.

Практический пример №1

Вы отвечаете за бюджет. В конце года вы замечаете, что рискуете превысить выделенный вам бюджет. Как вам поступить?

Не пытайтесь договориться со своими поставщиками об отсрочке выставления счетов на следующий год, чтобы сдержать свои обязательства. Материалы бухучета связаны с получением товара или услуги, а не с получением счета-фактуры.

Практический пример №2

Вы проверяете отчеты о продажах, подготовленные вашим руководителем, и находите ошибки. Вы не решаетесь поговорить об этом со своим руководителем. Является ли это правильным отношением к ситуации?

Нет. Вы не должны бояться вступать с ним в диалог. Напротив, вы соблюдаете интересы Группы, предотвращая повторную публикацию неточной информации.

Моя работа и окружающая среда



Уважение к окружающей среде есть одна из пяти основных ценностей Мишлен, выраженная в 2002 году в «Нормативном документе эффективности и ответственности компании Мишлен» и подтвержденная в 2012 году в публикации «Показатели деятельности и ответственность Мишлен: движение к совершенству».

Учитывая особый характер чрезвычайной экологической ситуации, компания Michelin решила добавить в этот Кодекс экологический компонент. **Рекомендации носят информационный и поощрительный характер:** они направлены на то, чтобы помочь каждому сотруднику уменьшить свое воздействие на окружающую среду в рамках его профессиональной деятельности; на данный момент они не являются обязательными правилами (за исключением случаев, когда деятельность регулируется экологическим законодательством).

Контекст

Борьба с изменением климата, приверженность к использованию возобновляемых источников энергии, сохранению ресурсов и биоразнообразия имеют важное значение для защиты будущего нашей планеты.

Компания Мишлен в течение многих лет оценивает и принимает во внимание воздействие своей деятельности на окружающую среду на протяжении всего жизненного цикла своей продукции, от добычи и переработки ресурсов, на стадии использования и до обработки в конце срока службы.

Руководящие принципы

В настоящее время Группа ставит перед собой цель достичь нулевого показателя чистых выбросов CO₂ для всех своих промышленных объектов (области 1 и 2) к 2050 году, что соответствует климатическому сценарию, ограничивающему глобальное потепление 1,5°C.

Каждый сотрудник вносит свой вклад в исполнение данных требований, принимая экологически ответственные меры на своем рабочем месте, объектах и во время командировок

На рабочем месте



Рекомендации

по печати



- Я предпочитаю цифровой формат. Я печатаю только документы в окончательной редакции, которые будут часто использоваться.
- Я форматирую документы, читаемые на экране, во избежание ненужной печати. Например, для презентаций PowerPoint я печатаю по два слайда на странице.
- Я ограничиваю объем печати, печатаю с обеих сторон листа в черно-белом варианте.
- Предпочитаю нежирные шрифты ради экономии картриджей.

- По возможности пользуюсь переработанной бумагой и убеждаюсь, что использованная бумага ушла на переработку.
- По возможности пользуюсь заправляемыми чернильными картриджами и убеждаюсь в их переработке.

Известно ли вам? 

Офисный сотрудник использует в среднем от 70 до 85 кг бумаги в месяц.

Необходимо обеспечить сокращение такого расхода и способствовать вторичной переработке.

Использование устройств



СМАРТФОН

- Я перевожу мой смартфон в режим энергосбережения.
- Выключаю функции GPS, Wifi и Bluetooth, когда не пользуюсь ими.
- Работая дома, предпочитаю Wifi, а не 4G.
- Предпочитаю «черный режим» (черный фон), как более энергосберегающий.

КОМПЬЮТЕР (энергопотребление и хранилище данных)

- Я предпочитаю пользоваться ноутбуком или стационарным компьютером
- Настраиваю компьютеры так, чтобы они быстро переходили в спящий режим.
- Регулярно очищаю кеш, историю просмотров и файлы куки моего браузера.
- Регулярно удаляю устаревшие электронные письма.
- Снижаю объем своих презентаций PowerPoint следующим образом:
 - применяю облегченные шаблоны/маски;
 - пользуюсь функцией «сжатия изображения»;
 - перевожу презентацию в формат PDF для отсылки по электронной почте.
- Регулярно сортирую и удаляю:
 - ненужные электронные письма во всех моих папках
 - документы из папки «downloads/загрузки» в корневом каталоге операционной системы
 - файлы One Drive, которыми я владею, каждый год или как только они становятся ненужными (и при каждой смене должности)
- Выключаю компьютеры и принтеры во время обеда и на ночь.

ДРУГИЕ УСТРОЙСТВА

- Как правило, я забочусь о своем оборудовании, чтобы продлить срок его службы.
- Возвращаю свой стационарный телефон, если больше им не пользуюсь.
- Выключаю свет, когда он больше не нужен.
- Использую лампочки с низким потреблением энергии.
- Опускаю ставни / жалюзи при высоких уличных температурах в светлое время суток.

Известно ли вам?  |

На ИТ-оборудование приходится 21% потребления электроэнергии в офисах.

Важно оптимизировать потребление энергии, чтобы уменьшить общий углеродный след.

Электронные письма (посылка)



- Ограничиваю отправку сообщений только необходимыми получателями. Избегаю систематического использования функции «ответить всем», чтобы уменьшить число ненужных писем.
- Избегаю использования фотографий или логотипов в нижнем колонтитуле и подписей на электронной почте или предпочитаю изображения низкой разрешающей способности.
- Предпочитаю делиться ссылками, а не отправлять вложения.
- Уменьшаю размер приложений к письмам (конвертирую документы в формат PDF, сжимаю файлы).
- Отписываюсь от редко просматриваемых рассылок.
- Настраиваю уведомления внутренних приложений (Teams - Yammer), чтобы не получать систематически уведомления по электронной почте.
- Предпочитаю инструменты для совместной работы, которые зачастую более эффективны и экономичны, чем электронные письма (много получателей, наличие возможности включать приложения). . Использую подходящий инструмент для каждой цели.

Известно ли вам?



Воздействие электронной почты на окружающую среду зависит от числа получателей, размера приложений и хранения на сервере.

Если умножить число получателей по электронной почте на 10, это умножит экологический след на 4.

Поиск в интернете



- Сохраняю часто посещаемые страницы как избранные.
- Ввожу адрес/URL-адрес веб-сайта прямо в строку поиска, а не просматриваю через поисковую систему.
- Систематически закрываю программы/Интернет-страницы/вкладки, которые не собираюсь использовать.

Известно ли вам?



Минутный поиск в Интернете потребляет 100 Вт на настольном компьютере и 20 Вт на ноутбуке.

Когда вы вводите URL-адрес веб-сайта напрямую, вы делите выбросы парниковых газов на 4.

Вне предприятия

Этичное поведение, например обеспечение уважительного отношения к окружающей среде, не только вопрос репутации: прежде всего, это неотложная глобальная и коллективная проблема

Группа предлагает каждому из своих сотрудников свободно придерживаться ценностей и этичного поведения, поддерживаемых компанией Мишлен, за пределами их профессиональных обязанностей.

Командировки



По возможности я предпочитаю:

- Видеоконференции вместо командировок.
- Для повседневных поездок: экологически чистый транспорт (общественный транспорт, езда на велосипеде, пешие прогулки) и совместное использование отдельных транспортных средств.
- Для длительных поездок пользуюсь поездом или кооперируюсь с кем-либо на автомобиле.

Известно ли вам?



Поездки из дома на работу и командировки являются основным источником выбросов парниковых газов в результате офисной деятельности: 12 миллионов тонн в год.

3/4 этих поездок совершаются на автомобиле.

Источник: ADEME, Эко-ответственность в офисе (июнь 2020 г.)

На предприятии



Рекомендации

Отходы и экономика замкнутого цикла

СОГЛАСНО МОИМ ДОЛЖНОСТНЫМ ОБЯЗАННОСТЯМ

- Отдаю предпочтение перерабатываемым, многоразовым или экологически чистым материалам при покупке и использовании офисного оборудования, расходных материалов, сырья, при выборе упаковки и т.д.
- Использую пункт по утилизации отходов, который расположен на видном месте, а механизм его функционирования всем понятен.
- Использую экологически безвредные чистящие средства.
- Обеспечиваю наличие достаточного количества мусорных баков и пепельниц; я не бросаю на землю мусор и окурки.
- Ограничиваю использование упаковок и предпочитаю экологически чистые упаковки (многоразовую, перерабатываемую или приобретаемую через экологически чистые каналы).
- Публично рекомендую повторное использование оборудования (компьютеры, смартфоны, офисное оборудование и т.д.), доверяя его ассоциациям или компаниям для ремонта.



Известно ли вам?  |

Утилизация электронного оборудования позволяет восстанавливать редкие или драгоценные материалы. В тонне электронных карт золота в 50—100 раз больше, чем в тонне руды.

Некоторые компоненты этих устройств, такие как мышьяк или хлор, вредны для здоровья и окружающей среды и требуют соответствующей обработки.

Отопление и кондиционирование воздуха

- Как руководитель, я разрешаю сотрудникам одеваться на работе соответственно окружающей температуре.
- Слежу за тем, чтобы окна были плотно закрыты, когда холодно, и чтобы в дневное время на случай высоких температур были предусмотрены средства защиты от солнца (ставни/жалюзи).
- Не оставляю окна открытыми, пока включен кондиционер воздуха.

Известно ли вам?  |

Доля энергии на отопление офиса составляет в среднем 50%, на кондиционирование воздуха до 20%.

Источник: Эко-ответственность в офисе (июнь 2020 г.)

Питание

СОГЛАСНО МОИМ ДОЛЖНОСТНЫМ ОБЯЗАННОСТЯМ

- Предпочитаю сезонные продукты местного производства (столовые, офисы, поставщики и т.д.).
- Предпочитаю получать продукты от местных поставщиков

Известно ли вам?  |

При каждом приеме пищи в корпоративном общепите образуется в среднем 75 г пищевых отходов, по сравнению со 130 г при коллективном общественном питании в целом.

Источник: Эко-ответственность в офисе (июнь 2020 г.)



Этические принципы внушающего доверие искусственного интеллекта

Цифровая трансформация, в частности, обусловленная развитием искусственного интеллекта (ИИ), влияет на нашу повседневную жизнь и рабочую среду. Поэтому принятие этических рамок для ИИ необходимо для обеспечения ответственного подхода.

Группа Мишлен желает, чтобы использование искусственного интеллекта полностью соответствовало ее подходу «Все должно быть устойчиво»: Люди x Прибыль x Планета.

Определение

Под ИИ обычно понимают его конкретное применение в системе ИИ, далее именуемой «ИИ» или «система ИИ».

«Система ИИ» определена Европейским регламентом от 13 июня 2024 как *«автоматизированная система, предназначенная для работы на разных уровнях автономности, способная демонстрировать адаптивность после развертывания, и которая для явных или неявных целей определяет на основе полученных входных данных способ формирования выходных данных, таких как прогнозы, информационный материал, рекомендации или решения, которые могут влиять на физическую или виртуальную среду»*.

ИИ охватывает несколько технологий и областей применения, основанных на моделях или алгоритмах.

Примеры:

- Генеративный ИИ: создание информационного материала (текста, изображения, видео, звука и т. д.) на основе запроса;
- Прогнозирующий ИИ: прогнозирование результата на основе истории;
- ИИ распознавания и классификации: визуальное распознавание объектов, классификация изображений, обнаружение аномального поведения и т. д.

Контекст

Возможности

За последние годы ИИ претерпел значительные изменения (сложные алгоритмы, генеративный ИИ, основанный на больших языковых моделях) и трансформирует использование данных компаниями. Существует множество приложений, использующих ИИ в различных областях (транспорт, здравоохранение, маркетинг, государственные услуги и т. д.)

Действительно, ИИ открывает возможности как для компании (например, инновационные продукты и услуги, рост производительности, обнаружение несоответствий и т. д.), так и для людей (поддержка принятия решений, улучшение благополучия на работе, вовлечение людей с ограниченными возможностями и т. д.)

Компания Мишлен имеет давние традиции инноваций, экологических и социальных обязательств и намерена продолжать играть важную роль в более устойчивом будущем для всех.

Риски

Помимо предлагаемых возможностей ИИ также несет в себе доказанные или потенциальные риски на уровне компаний и общества, а именно:

- Его разработка и обучение моделей: возможные предубеждения в наборах данных для обучения ИИ, которые могут привести к случаям дискриминации, неудовлетворительному качеству данных и/или засорению, потере конфиденциальности персональных данных и т. д.



- Его использование: непрозрачность функционирования системы ИИ, нестабильность ее работы (т. е. необоснованно сгенерированная информация), влияние на здоровье и благополучие людей, использующих системы ИИ, доверие к системам без критического осмысления, утрата свободы воли и управления, обмен данными, составляющими коммерческую тайну или интеллектуальную собственность, нарушение закона о конкуренции и т. д.
- Социальные и экологические проблемы: информационные фабрикация, манипулирование населением путем распространения ложной информации, использование систем ИИ для массового наблюдения за населением с помощью «интеллектуальных» камер, глубокая трансформация некоторых профессий, энергоемкие технологии и т. д.

Для обеспечения надежности систем ИИ необходимы коллективные усилия как государственных, так и частных субъектов.

Структура

Задача состоит в том, чтобы согласовать использование систем ИИ с ценностями Группы, обеспечивая при этом соблюдение действующих регламентов.

Целью компании Мишлен является прогнозирование и управление рисками, возникающими при разработке и внедрении систем ИИ в Группе, а также обеспечение соответствия инноваций, внедряемых этими системами ИИ, нашим ценностям.

Такое согласование является неременным условием создания среды, где перед каждым открывается лучший путь вперед.

Принципы

Чтобы гарантировать использование систем ИИ для создания как ценности, так и доверия, компания Мишлен стремится использовать и разрабатывать системы ИИ в соответствии с тремя основополагающими принципами.

Эти три принципа дополняют обязательства Группы, в частности, по охране окружающей среды и безопасности информационных систем.

Они должны со временем развиваться с учетом изменений в законодательстве, технического прогресса, анализа воздействия, а также ожиданий сотрудников и заинтересованных сторон Группы.

Принцип №1: ИИ, ориентированный на человека

Системы ИИ должны быть разработаны и использованы так, чтобы служить людям и уважать их основные права и свободы (достоинство, самоопределение, неприкосновенность частной жизни, равенство, отсутствие дискриминации и т. д.)

Для достижения этой цели Группа опирается на следующие элементы:

- **Под надзором человека:** любая система ИИ будет разрабатываться и использоваться с адекватным уровнем человеческой оценки и контроля (например, запрет любых решений, которые могут существенно сказаться на человеке, такие как увольнение, повышение по службе и т. д., основанных исключительно на решении системы ИИ).
- **Охрана здоровья и благополучия сотрудников:** Разрабатываемые и применяемые нами системы ИИ должны быть надежными, безопасными и защищенными на протяжении всего своего жизненного цикла, чтобы соответствовать поставленным целям и не создавать неприемлемых рисков для людей, в частности для их здоровья и благополучия (утрата самостоятельности, лишение прав и возможностей, дезинформация и т. д.).

- **Охрана персональных данных:** Ориентированный на человека ИИ также соответствующим образом управляет обрабатываемыми персональным данными, чтобы предотвратить нарушения конфиденциальности или потерю конфиденциальности данных и гарантировать качество, целостность и соответствие данных поставленным целям,
- **Антидискриминационность и беспристрастность:** Системы ИИ, которые мы развертываем или приобретаем, должны быть настроены соответствующим и сбалансированным образом во избежание предвзятости, дискриминации или воспроизводства стереотипов.
- **Осведомленность и обучение:** Осведомленность о вопросах, связанных с ответственной разработкой или внедрением ИИ, имеет важное значение. Необходимо поддерживать развитие навыков и карьерных возможностей сотрудников для повышения их доверия к этим технологиям, справедливо распределить преимущества использования ИИ в компании Мишлен, а также дать каждому возможность защитить себя от связанных с этим рисков, таких как излишняя уверенность в информационном содержимом, генерируемом системами ИИ, утрата ключевых навыков и т. д.)

Внедряя использование искусственного интеллекта в Группу, компания Мишлен стремится защищать благополучие и права людей посредством адаптированной организации и оценки ее потенциальных негативных последствий.

Принцип №2: Очевидный и объяснимый ИИ

Группа Мишлен проводит обучение, чтобы гарантировать наличие у пользователей решений на основе ИИ фундаментальных знаний, таких, как понимание основных функций ИИ, практических последствий его применения и этических соображений.

Обучение оперативного и технического персонала проводится с учетом ролей и обязанностей, чтобы любая система ИИ, разработанная или развернутая в Группе, была достаточно очевидной и объяснимой для обеспечения доверия пользователей.

Термин «очевидность» означает :

- Предоставить пояснительную записку для систем поддержки принятия решений на основе ИИ с указанием границ и пределов ее использования;
- Обеспечить людей, пользующихся ИИ, соответствующей информацией для выявления возможных отклонений или ошибок, и ответственного принятия решений;
- Информировать людей в подходящем формате о том, когда они вступают в контакт с системой ИИ, подвергаются ее воздействию или подвергаются воздействию определенного информационного содержимого, созданного ИИ.

Термин «объяснимость» означает:

- Умение объяснить, как система ИИ дала конкретный результат, *апостериори* или в реальном времени, в зависимости от контекста;
- Предложить систему ИИ, результат которой будет вразумительным (*по крайней мере* интерпретируемым) и воспроизводимым.
- Отдавать приоритет системам ИИ, позволяющим понять, как работает система ИИ, с пояснительными примечаниями. Уровень пояснений должен зависеть от контекста и серьезности последствий, если результат ошибочен или неточен (например, предложение туристического маршрута *чат-ботом* с приложением ViaMichelin воздействует слабее, чем жизненно важный медицинский прогноз).



Очевидность и объяснимость должны учитывать другие требования, в частности, относительно интеллектуальной собственности и (или) защиты от пиратства и т. д.

Принцип №3: Подконтрольность

Компания Мишлен стремится обеспечить надлежащее функционирование разработанных и развернутых систем ИИ, а также внедрить соответствующие регулирующие механизмы для контроля и управления использованием ИИ в Группе.

Такое управление гарантирует, что выявленные риски известны и контролируются, а системы ИИ соответствуют этическим принципам Группы.

В частности, при разработке систем ИИ компания Michelin стремится:

- Тестировать для улучшения качества результатов (например, контроль со стороны человека на этапе обучения и т. д.);
- Проверить и продемонстрировать снижение потенциальных рисков до приемлемого уровня за счет принятых мер предосторожности;
- Учитывать разнообразие культур, множество языков и разнообразие коллективов;
- Проверить эффективность выполнения системами свое предназначение (индикаторы успеха и т. д.);
- Обеспечить достаточный уровень соответствия законодательству, надежности, безопасности и т. д. этих систем, (например, демонстрация соответствия, степени соблюдения стандартов и т. д.).

При внедрении систем ИИ компания Мишлен поручает надзор за ними ответственному лицу, обладающему необходимыми навыками, подготовкой и полномочиями для обеспечения соблюдения этических принципов Группы и действующих регламентов.

Компания Мишлен также стремится рассматривать, при необходимости, этические дилеммы и компромиссы в рамках межфункционального и надлежащего управления.

ИСПОЛНЯТЬ: ОБЯЗАТЕЛЬНО

Каждый сотрудник обязан вносить свой вклад в соблюдение трех принципов, изложенных выше, и должен:

- Пройти обязательные курсы обучения, определенные Группой
- Соблюдать условия использования, правила и процессы, определенные при настройке нового инструмента ИИ.
- Использовать системы ИИ, предоставляемые компанией Мишлен, целесообразно и обоснованно (задавая на начальном этапе вопросы «зачем», т. е. какую добавленную стоимость обеспечит ИИ по сравнению с решением без ИИ, и «для кого», т. е. какие преимущества ожидаются для сотрудников или любых других внешних партнеров Группы (например, клиентов, поставщиков) и т. д.)

К сотрудникам предъявляются особые требования в зависимости от их роли и обязанностей при разработке или предоставлении систем ИИ:

- Предоставлять очевидные, проверяемые и объяснимые системы ИИ, чтобы помочь пользователям этих систем ИИ делать осознанный выбор (пояснительные записки и т. д.), а также обеспечивать прослеживаемость решений.
- Поставлять надежные системы ИИ, которые будут исправно работать в соответствии с поставленными задачами.
- Внедрять безопасные системы ИИ, где безопасность и конфиденциальность данных обеспечиваются на протяжении всего их жизненного цикла, учитывая риски, которые может усиливать ИИ (распространение данных из-за слишком широких прав доступа, защита коммерческой тайны, неправильная классификация документов и т. д.)

- Обеспечивать прослеживаемость данных, процессов и решений, принятых в течение жизненного цикла системы ИИ.
- Назначить лицо, ответственное за каждую предоставленную систему ИИ с точки зрения ее производительности, точности и влияния на результаты Группы.
- Предоставить точную документацию для каждой системы ИИ, включая ее структуру и ограничения использования.
- Выявлять риски, связанные с каждой системой ИИ, отслеживать их и реализовывать превентивные и корректирующие действия.
- Разрабатывать системы ИИ, обеспечивающие устойчивое развитие за счет оптимизации использования ресурсов с целью сокращения выбросов углекислого газа.
- Поощрять разнообразие коллективов, работающих над ИИ, с точки зрения профилей, навыков, опыта, наилучших гарантий против рисков предвзятости и этических рисков в целом.

НЕ ИСПОЛНЯТЬ: НЕ СЛЕДУЕТ

Каждый сотрудник не должен:

- Внедрять или приобретать системы ИИ, использование которых противоречит этическим ценностям и принципам Группы или которые запрещены регламентами (ИИ, направленный на манипулирование или обман и т. д.).
- Приобретать системы ИИ без предварительного страхования или требования гарантий от поставщика (договорных, сертификационных, оценки соответствия и т. д.) о соблюдении существующих норм (интеллектуальная собственность, конфиденциальность и т. д.).
- Полностью полагаться на систему ИИ в процессе принятия решений, оказывающих существенное влияние на сотрудника (например, смена работы, повышение по службе и т. д.).
- Повторно использовать результаты, предложенные системой ИИ, без предварительной проверки на наличие ошибок (протоколы совещаний, заметки для брифинга и т. д.).
- Внедрять системы ИИ, которые угрожают риском распространения конфиденциальной или личной информации (например, данных геолокации и т. д.).

КОНТАКТЫ

По любым вопросам, касающимся этических аспектов ИИ, можно обращаться в корпоративный юридический отдел / корпоративно-правовое управление (DCJ) или в операционное управление цифровой трансформации и информационных систем / управление искусственного интеллекта (DOTI/DAI).