POLÍTICA MICHELIN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

ÍNDICE

I. GENERALIDADES 03 - 06

- INTRODUCCIÓN 03
- PERÍMETRO DA LA POLÍTICA 04
- POLÍTICA DE LOS DERECHOS HOMANOSY LEY LOCAL 04
- GOBERNAZA 04
- IMPLEMENTACIÓN DEL DEBER DE VIGILANCIA 05
- ADQUISICIÓN Y CREACIÓN DE JOINT-VENTURES 05
- PROVEEDORES 06
- MECANISMO DE DENUNCIA, REMEDIACIÓN Y SANCIÓN 07

II. PRINCIPIOS POR TEMA 08 - 13

- DISCRIMINACIÓN 08
- ACOSO 09
- SALUD Y SEGURIDAD 09
- SALARIO JUSTO Y PROTECCIÓN SOCIAL 10
- LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 10
- VIDA PRIVADA Y DATOS PERSONALES 11
- TRABAJO INFANTIL 11
- TRABAJO FORZOSO 12
- IMPACTO EN LAS COMUNIDADES LOCALES 13

I. GENERALIDADES

INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios en el siglo XIX, el grupo Michelin ha estado profundamente comprometido con el bienestar de sus empleados. El respeto a las personas está incorporado a los valores fundamentales del Grupo. Hoy, la empresa es más consciente que nunca de su responsabilidad hacia sus distintos grupos de interés. La estrategia "Todo Sostenible", que rige todas sus actividades, defiende el equilibrio entre las Personas, el Planeta y los Resultados, junto con el respeto por todas las partes con las que interactuamos: empleados, socios comerciales, proveedores, comunidades locales, etc.

Esta política se enmarca también en el deber de vigilancia que Michelin reconoce tener hacia todos sus grupos de interés. Precisa los requisitos del Grupo en relación con este deber de vigilancia de los derechos humanos.

Los principios que transmite esta política en cada tema están directamente guiados por nuestros valores éticos y el derecho internacional, y especialmente por los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores de las Naciones Unidas (ONU) sobre las empresas y los derechos humanos y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Provienen también de numerosas sesiones de trabajo celebradas con el Pacto Mundial de Naciones Unidas y otros organismos especializados en estos temas.

Aunque varios de los documentos fundamentales de Michelin ya especifican los compromisos de la empresa en relación con algunas cuestiones de derechos humanos (1), el Grupo decidió presentar en un único documento una síntesis clara y accesible de los principios de actuación necesarios a este respecto. Esta política se concreta y complementa con varios documentos mencionados en algunos capítulos.

(1) Principalmente: Política de Diversidad e Inclusión, Política De Salud y Seguridad, Política Antiacoso, Principios de Compras, Código Ético, Política de Relaciones Laborales.

PERÍMETRO DE LA POLÍTICA

Esta política se aplica a todas las actividades de Michelin, sus filiales y empresas conjuntas en las que el Grupo tiene una participación mayoritaria.

También se promociona en empresas en las que Michelin tiene una participación minoritaria o al 50/50.

Se ruega a los proveedores del Grupo que respeten los Principios de Compra de Michelin, que están de acuerdo con esta política.

Esta política de Derechos Humanos, así como los principales documentos que la complementan (incluidos los Principios de Compra), se ponen a disposición de todas las partes interesadas, incluidos los socios comerciales. Michelin utiliza su poder de influencia para ser respetada por estos socios, especialmente por sus proveedores.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y LEY LOCAL

Las entidades del Grupo implementan esta política, incluso en países donde las regulaciones locales no son prescriptivas en estas materias.

En caso de diferencia entre la legislación nacional y esta política, se aplica el estándar más protector de los derechos humanos.

Si esta política resulta, en un asunto particular, contradictoria con la ley local, se debe aplicar la ley local y se deben buscar soluciones que permitan que se ajuste al espíritu de los principios de esta política.

Cuando esta política va en contra de las costumbres locales sin ser contraria a la ley local, debe ser aplicada por la dirección con sentido común.

GOBERNANZA

La Gobernanza de Derechos Humanos del Grupo (2), así como la Gobernanza de Salud y Seguridad de las Personas en las materias que le afecten, son responsables de definir, aplicar, difundir y actualizar esta política. Deciden sobre el progreso y las acciones de mejora en función de los resultados observados y los nuevos conocimientos sobre estos temas.

En las diferentes regiones geográficas del Grupo, el Director de la Región es quien garantiza su implementación en todas las empresas y entidades de su perímetro. Para ello, puede designar uno o más responsables operativos (Personal, Compras, Industria, etc.) y confiar en el Comité Regional de Ética para la atención de las denuncias de la Línea Ética (3). Estos responsables están capacitados en derechos humanos.

(2) La Gobernanza de Derechos Humanos del Grupo está presidida por el Director de Servicios de Personal del Grupo e incluye 3 miembros del Comité Ejecutivo.
(3) Principalmente denuncias relacionadas con acoso.

IMPLEMENTACIÓN DEL DEBER DE VIGILANCIA

Dado el amplio alcance de las exigencias de la política de Derechos Humanos, se solicita, a nivel de Grupo y de regiones geográficas, en todos los ámbitos de esta política, que se distingan las actividades del grupo Michelin de las de los proveedores:

① Realizar análisis de riesgos para identificar los principales riesgos para los derechos humanos [4]. Estas asignaciones se actualizan periódicamente.

② En los temas identificados como prioritarios, realizar análisis de brechas entre la situación actual y los requisitos de la política.

③ Cuando se encuentren brechas entre la realidad observada y los requisitos de esta política, desarrollar planes de acción e implementarlos.

④ Definir indicadores de seguimiento y progreso, cuyos resultados se presenten periódicamente a la Gobernanza de Derechos Humanos [5].

⑤ Si se considera, para un país en particular, que las brechas no pueden cubrirse satisfactoriamente debido a un contexto particular, se debe informar a la Gobernanza de Derechos Humanos [6] para considerar las medidas a tomar.

La implementación de la vigilancia de los derechos humanos es un proceso de progreso continuo que se extiende en el tiempo.

ADQUISICIÓN Y CREACIÓN DE JOINT-VENTURES

Al adquirir una nueva empresa o crear una joint-venture, se lleva a cabo una evaluación de derechos humanos (due diligence). La información resultante de este análisis se tiene en cuenta en las fases de decisión sobre el proyecto de adquisición o creación de una joint-venture.

Las cláusulas relacionadas con los derechos humanos deben integrarse en todos nuestros contratos de adquisición y de joint-venture, y Michelin debe garantizar su buena aplicación.

Además, si es necesario, se define e implementa un plan de acción en materia de derechos humanos para alcanzar los estándares del Grupo en un plazo máximo de 5 años.

En cuanto a las empresas en las que Michelin tiene una participación minoritaria, los representantes sociales de Michelin se forman en derechos humanos y llevan los principios de esta política a los consejos de administración.

(4) Los principales criterios para el análisis de riesgos son: la gravedad del impacto sobre las personas y la probabilidad de ocurrencia. Organismos externos como VeriskMaplecroft pueden ayudar a definir el nivel de riesgo.
(5) Y al Comité de Ética por el tema de acoso.
(6) Y el Comité de Ética en el tema de acoso.

PROVEEDOR

Los proveedores de Michelin deben respetar los "Principios de Compra", que incluyen una sección dedicada a los derechos humanos, y Michelin apoya a sus proveedores en la implementación de estos principios. Además, de acuerdo con la "Política de Compra Responsable y Sostenible" [7]:

- Se realiza un mapeo de las categorías de compra y de los países más expuestos a riesgos para los derechos humanos, y en particular la cadena de suministro del caucho natural.
- Los proveedores son evaluados por su desempeño en RSC (Responsabilidad Social Corporativa), con especial atención a las cuestiones de derechos humanos.
- Los criterios de RSC se tienen en cuenta en los procesos de licitación.

Prescripciones más específicas para el suministro de caucho natural se establecen en la "Política de Caucho Natural Responsable", que se aplica al Grupo, sus joint-ventures y sus proveedores.

Referencias:

- **Principios de Compras de Michelin:**
  - Principios de Compras de Michelin
- **Política de Compra Responsable y Sostenible:**
  - Política de Compra Responsable y Sustenible
- **Política de Caucho Natural Responsable:**
  - Política de Caucho Natural Responsable

(7) Michelin Sustainable Purchasing Policy - Purchasing Documents.

MECANISMO DE DENUNCIA, REMEDIACIÓN Y SANCIÓN

Cualquier empleado o interesado externo al Grupo puede y debe denunciar, a través de la línea ética, cualquier violación de los principios establecidos en esta política. Los empleados del Grupo también pueden realizar una denuncia a través de un manager, un miembro del Servicio de Personal, el servicio DCSE (Seguridad y Prevención), el Servicio Jurídico o un corresponsal ético.
Las personas que, de buena fe, denuncien una posible violación a esta política no deberán, bajo ningún concepto, sufrir represalias.
Cualquier denuncia es recibida y analizada de forma confidencial y segura por personas autorizadas por el Grupo.
El Comité de Ética del Grupo, así como los comités de ética regionales, garantizan la buena implementación de este mecanismo.

Remediación y reparación:

Si, tras una denuncia, los controles e investigaciones realizados revelan una violación de los derechos humanos, se debe iniciar un diálogo con las víctimas, implementar medidas de reparación y reforzar los mecanismos de prevención. Se considera un reembolso dependiendo de la situación.

El incumplimiento de los derechos humanos por parte de un empleado del Grupo es sancionado, independientemente de su nivel jerárquico, de acuerdo con los procedimientos y las leyes aplicables.

Remediación que involucra a socios comerciales:

Si un socio comercial (interviniente, cliente, proveedor, consultor, etc.) detecta una violación de los derechos humanos o un defecto de prevención de riesgos, se iniciará un diálogo con la persona o, en el caso de una empresa, con los responsables de la empresa para remediar la situación. La falta de implementación de medidas preventivas o correctivas debe ser objeto de consultas por parte del Grupo al socio y puede conducir a la ruptura de la relación comercial.

II. PRINCIPIOS POR TEMA

DISCRIMINACIÓN

Michelin quiere que todos sus empleados y partes interesadas que interactúan con la empresa se sientan respetados en su autenticidad y singularidad, y no tolera ningún tipo de discriminación. Todo empleado, candidato, cliente, proveedor, vecino u otra parte interesada debe ser tratado con el mismo nivel de dignidad y respeto, independientemente de su identidad de género, edad, religión, cultura, origen social, nacionalidad, etnia, discapacidad, orientación sexual, pertenencia a sindicato, situación familiar, opinión política, apariencia física, etc.

Se ejerce vigilancia para garantizar la igualdad de oportunidades para todos, incluso en la contratación, las decisiones de remuneración, las trayectorias profesionales, el acceso a la formación y las condiciones de empleo.

Referencia:

■ Código de Ética:

Discriminación - Michelin - Guía de los Comportamientos

ACOSO

El grupo Michelin desea ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo acogedor y seguro, donde todos puedan desarrollarse sin obstáculos ni miedos. No tolera ninguna forma de acoso, moral o sexual, contra cualquier persona en contacto en el ámbito del trabajo, incluso cuando se trata de partes interesadas externas (candidatos, proveedores, clientes, socios, distribuidores, visitantes).

Promueve un entorno en el que las personas expresan sus dificultades con confianza y se compromete a proteger a cualquiera que denuncie, de buena fe, cualquier represalia. También asegura que ninguna persona que acosa esté protegida por su puesto en la empresa.

Michelin también vela por que los proyectos de transformación de la empresa no generen ningún tipo de acoso sistémico e implica a los empleados en el diseño de medidas de prevención asociadas a cambios estructurales.

Las personas que sufrieron daños serán reconocidas como víctimas y apoyadas en su recuperación personal y situación profesional.

Referencia :

Código de Ética:

Acoso - Michelin – Guía de los Comportamientos

SALUD Y SEGURIDAD

Michelin se esfuerza por proporcionar a todos sus empleados un entorno de trabajo seguro y condiciones de trabajo que preserven su salud física y mental, promuevan el equilibrio de su vida y su bienestar y mantengan de forma sostenible su condición física. Aplica los siguientes principios:

- La seguridad y la salud de las personas son una prioridad en cualquier decisión o actuación
- La empresa implementa los medios y condiciones para preservar de manera sostenible la salud y la aptitud para el trabajo de las personas y reducir las dificultades.
- Cada persona tiene el deber de poner fin a cualquier situación de riesgo. Tiene derecho a no realizar intervenciones para las cuales no ha sido capacitada y validada para intervenir de manera segura.
- Un empleado que interviene fuera de las instalaciones del Grupo - por ejemplo, en las instalaciones de un cliente - tiene el derecho y el deber de rechazar cualquier intervención si, de buena fe, considera que las condiciones de intervención no son seguras.
- La opinión de los empleados y sus representantes se tiene en cuenta a la hora de definir planes de acción para mejorar las condiciones laborales.

Michelin se esfuerza no sólo por garantizar la seguridad de sus empleados, sino también la seguridad del personal de los contratistas externos y de los visitantes.

Referencia :

Código de Ética:

Salud y Seguridad - Michelin – Guía de los Comportamientos

SALARIO JUSTO Y PROTECCIÓN SOCIAL

Michelin garantiza que sus empleados reciban una remuneración justa, que les permita disponer de ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y las de su familia (8) (alimentación, vivienda, transporte, educación de los hijos, gastos médicos), pero también para establecer ahorros preventivos. Michelin también pide a sus proveedores que garanticen que sus empleados reciban una remuneración justa.

Además, Michelin desea garantizar a cada empleado del Grupo y a su familia, a lo largo de su carrera en la empresa, un conjunto de garantías esenciales de protección social, que complementen, cuando sea necesario, los sistemas públicos nacionales:

- Días libres para asistir al nacimiento o adopción de un niño.
- Seguro de defunción pagado a la familia.
- Acceso a un programa de atención médica (costos de hospitalización, atención de emergencia, costos relacionados con la maternidad, costos de consulta y tratamiento).

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Michelin promueve y organiza, allí donde esté presente, un diálogo social abierto y constructivo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, respetando la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva.

Este diálogo social se basa en una representación de los empleados independiente de la jerarquía.

Cuando la ley o la cultura no son favorables, la dirección local busca formas para que los empleados participen en el desarrollo de soluciones consensuadas.

El objetivo del diálogo social es iniciar un enfoque de co-construcción y llegar a soluciones equilibradas entre los intereses de la empresa y los empleados.

La empresa comparte con los empleados o sus representantes información que les permita tomar posesión de las cuestiones relativas a su entidad y a la empresa.

Los representantes de los trabajadores no sufren discriminación y las competencias que demuestran en el ámbito de su actuación se tienen en cuenta en la gestión de su carrera.

(8) La familia promedio considerada está compuesta por 2 adultos, de los cuales sólo 1 tiene ingresos, y 2 niños.

VIDA PRIVADA Y DATOS PERSONALES

El grupo Michelin está convencido de que la protección de los datos personales constituye un vector de confianza, especialmente en sus relaciones con sus empleados, clientes, proveedores o socios. Por ello, el Grupo se compromete a respetar los siguientes principios [9]:

- En el momento de la recogida de datos, se informa al interesado del uso que se hará de sus datos;
- Los datos son tratados con una finalidad específica, determinada y explícita, y no serán tratados ulteriormente de forma incompatible con las finalidades iniciales;
- Cada dato recogido se limita a lo estrictamente necesario en relación con el objetivo perseguido por el tratamiento y, si es necesario, se actualiza;
- Los datos son exactos y, si es necesario, se actualizan periódicamente;
- Los datos no se conservan durante más tiempo del necesario en relación con la finalidad del tratamiento;
- Los datos están protegidos contra el acceso no autorizado y contra pérdida o destrucción.

Referencia:

Código de Ética:

Protección de la Vida Privada y de los Datos Personales - Michelin – Guia de los Comportamientos

TRABAJO INFANTIL

En Michelin estamos en contra de cualquier forma de trabajo infantil que pueda dañar la salud, la educación o la integridad de los niños y que no cumpla con los convenios de la OIT.

Queremos proteger a los niños, apoyar su desarrollo físico y psicológico y excluir de nuestras actividades y de las de nuestros proveedores cualquier trabajo que viole estos principios.

El grupo Michelin no emplea a personas menores de 18 años.

Son posibles excepciones para personas de entre 15 y 18 años en el marco de un itinerario formativo o en algunos sectores (agricultura, especialmente en los países menos desarrollados) si esto no perjudica su educación, su desarrollo o su salud, y no los expone a ningún tipo de riesgo, trabajo peligroso, de conformidad con los Convenios 138 y 182 de la OIT y la legislación nacional (trabajo puntual, ligero que no perjudique la educación o la salud).

Referencia:

Trabajo Infantil - Michelin – Guía de los Comportamientos

(9) De acuerdo con la normativa local aplicable a datos personales, incluido el RGPD (Reglamento General de Protección de Datos) y el Convenio 108 del Consejo de Europa sobre la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.

TRABAJO FORZOSO

Michelin se opone al trabajo forzoso, que se caracteriza por situaciones en las que los trabajadores se ven obligados a realizar trabajos o servicios en contra de su voluntad, sin remuneración y/o bajo amenaza de sanción de cualquier tipo. Esto puede incluir fuerza, fraude, coerción, endeudamiento o retención de documentos de identidad o informes a las autoridades, por ejemplo. Esto implica que:

- Los contratos de trabajo son legibles y comprensibles para todos los empleados.
- Un empleado no trabaja bajo coacción y se respeta su autonomía.
- Cada empleado dispone libremente de sus documentos de identidad y podrá rescindir su contrato de trabajo por iniciativa propia, de conformidad con el aviso previo previsto por la normativa local o el contrato de trabajo.
- Está prohibido el pago de comisiones u honorarios de contratación por parte de los solicitantes de empleo.
- Se realiza un control para garantizar que las empresas de contratación y trabajo temporal contratadas por el Grupo respetan los principios antes mencionados y, en particular, que no endeudan al empleado, lo que podría generar una forma de servidumbre para el empleador.

Michelin también lucha contra el trabajo forzoso en su cadena de suministro y presta especial atención a los trabajadores inmigrantes, que forman parte de las poblaciones más vulnerables a este problema.

Referencia:

Trabajo Forzoso - Michelin – Guía de los Comportamientos

IMPACTO EN LAS COMUNIDADES LOCALES

El grupo Michelin desea desarrollar sus actividades en armonía con las comunidades locales y respetando sus derechos dondequiera que esté ubicado, y busca garantizar que su presencia sea beneficiosa para ellas. Para eso:

- Los intereses, necesidades y derechos de las poblaciones vecinas, incluidos los grupos más vulnerables, se identifican antes de un proyecto de construcción, implementación del sitio o adquisición de tierras, a través de un estudio de impacto sobre los derechos humanos y consultas con las comunidades locales. Los proyectos se ajustan en consecuencia para que beneficien a las comunidades tanto como sea posible y no perjudiquen su salud, seguridad, acceso a los recursos naturales o patrimonio cultural.
- Se buscan oportunidades y acciones beneficiosas para los actores locales (empleo, proyectos comunes);
- Se lleva a cabo una comunicación directa, periódica, transparente y de calidad con las comunidades locales y todas las partes interesadas presentes en las proximidades de los sitios activos;
- Un mecanismo de manejo de quejas es accesible y visible para las comunidades locales. Cada reclamación es atendida y, si se causan daños, da lugar a reparaciones e indemnizaciones adecuadas.

Referencia:

Comunidades Locales - Michelin – Guía de los Comportamientos

MICHELIN - Sustainable Development & Mobility Department
23, place des Carmes-Déchaux — 63040 Clermont-Ferrand Cedex 9 — France
Proprietario: DCP/DMD – Fecha de Publicación: Deciembre de 2022 - Contato: veronique.guichard@michelin.com

Creación: All Contents AURA - 22090268 – Créditos de las fotos: Michelin, 123RF.