

7 JUIN 2018

# FORUM ESG ODDO



# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD



# Michelin s'engage sur six ambitions majeures de développement durable à l'horizon 2020



Enhance our customer satisfaction



Encourage our employees self fulfilment



Innovate to strengthen products and services leadership



Be a responsible industrial company



Contribute to local communities development



Have a robust financial performance

# Avancement des Ambitions 2020 (1)

	Ambitions 2020	Indicateurs (KPI)	Avancement en 2017
<b>1 – Clients : renforcer la satisfaction de nos clients</b>	À l'horizon 2020, 100 % des groupes de clients ciblés sont au niveau de satisfaction ( <i>Net Promoter Score</i> ) visé par le Groupe	Part des clients ciblés au niveau du NPS visé par le Groupe	72 % en 2017
<b>2 – Bien-être et développement des personnes : progresser ensemble</b>	Améliorer encore la sécurité au travail et atteindre un taux TCIR ( <i>Total Case Incident Rate</i> ) inférieur à 2 pour l'ensemble du Groupe	<i>Total Case Incident Rate</i>	2,1 en 2017 * (2,54 en 2016) (2,67 en 2015)
	Atteindre et conserver un taux d'engagement du personnel de 85 %	Taux d'engagement du personnel du Groupe, tel que résultant de l'étude annuelle "Avancer Ensemble, votre avis pour agir"	80 % en 2017 (80 % en 2016) (77 % en 2015)
	Avoir 75 % des postes de management occupés par des employés issus de la mobilité interne, reflétant la diversité toujours croissante du Groupe	Part des postes de managers occupés par des employés issus de la mobilité interne	76 % en 2017 (76 % en 2016) (75 % en 2015)
	Intégrer 30 % de femmes dans le management et maîtrise	Part des femmes dans le management et maîtrise (niveau de responsabilité individuelle de A à N selon la méthode Hay retenue par le Groupe)	25,7 % en 2017 (24,8 % en 2016) (24,2 % en 2015)*
	Compter dans les zones de croissance 80 % des top managers issus des zones de croissance	Part des managers issus des zones de croissance	74 % en 2017 (72 % en 2016) (68 % en 2015)

\* Informations vérifiées dans le détail et certifiées au titre du Grenelle 2 (pour plus de détails cf. Chapitre 6 du Document de référence 2017)

# Avancement des Ambitions 2020 (2)

	Ambitions 2020	Indicateurs (KPI)	Avancement en 2017
<b>3 – Résultats financiers : avoir une performance robuste</b>	Disposer d'un cash flow libre structurel de 1,4 milliard d'euros par an à compter de 2020	Cash flow libre (Flux de trésorerie sur activités opérationnelles, diminués des flux de trésorerie d'investissements) ajustés d'une part, de l'impact des matières premières et des volumes de fin d'année sur les besoins en fonds de roulement, et d'autre part, des éléments exceptionnels	1 509 millions € en 2017 (961 millions € en 2016) (833 millions € en 2015)
	Atteindre un retour sur capitaux investis égal ou supérieur à 15 %	Retour sur capitaux investis	11,9 % en 2017 (12,1% en 2016) (12,2 % en 2015)
<b>4 – Performance de nos produits : innover pour renforcer le leadership de nos produits et services</b>	Améliorer d'au moins 10 % la performance totale de nos produits par rapport à 2010, tout en réduisant le besoin de matières premières	Pourcentage d'amélioration de l'indicateur de performance totale (sur base 2010)	Amélioration de 7,6 %
	Économiser 3 milliards de litres de carburant sur la durée de vie des pneus, réduisant ainsi les émissions de CO2 de plus de 8 millions de tonnes (sur base 2010)	Amélioration totale de résistance au roulement pour les pneus Tourisme camionnette et les pneus Poids lourd (sur base 2010)	L'amélioration de la performance énergétique des pneus Tourisme camionnette et Poids lourd en 2017 est conforme avec l'atteinte des objectifs 2020 du Groupe
	Contribuer au développement de l'économie circulaire, avec 30 % de matériaux renouvelables ou issus du recyclage, dans la fabrication des pneumatiques	Part des matières premières renouvelables ou issues du recyclage de pneumatiques usagés dans la fabrication de pneus	A fin 2017, le taux moyen de matériaux renouvelables ou issus du recyclage dans les pneumatiques du Groupe est estimé à 29 %, conforme à la trajectoire visant à être à 30 % en 2020

# Avancement des Ambitions 2020 (3)

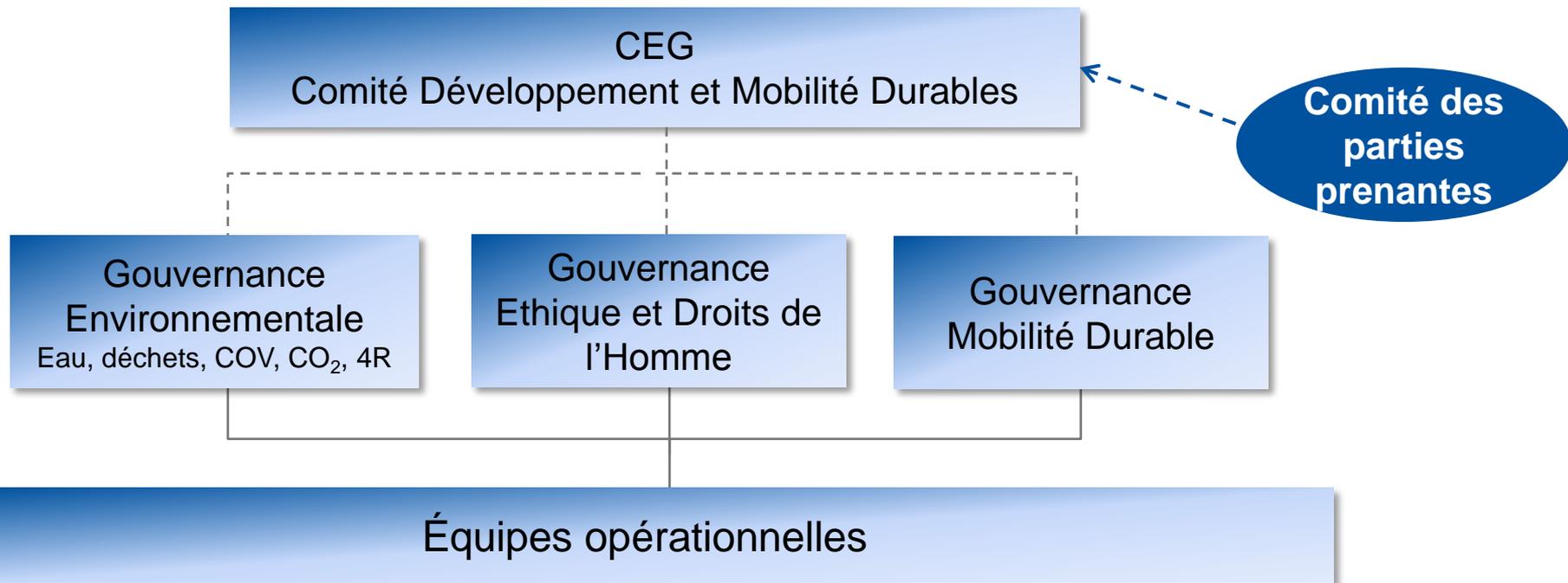
	Ambitions 2020	Indicateurs (KPI)	Avancement en 2017
<b>5 – Industrie responsable : devenir une référence</b>	Réduire de 50 % l'empreinte environnementale de nos sites mesurée par le MEF en améliorant notamment de 38 % notre efficacité énergétique (par rapport à 2005)	1) Indicateur <i>Michelin Environmental Footprint</i> 2) Consommation d'énergie par tonne de pneus produite *	1) Amélioration du MEF de 47,3 % par rapport à 2005 * 2) Amélioration de 30,4 % par rapport à 2005 *
	Promouvoir une logistique responsable et réduire de 10 % les émissions de CO2 des activités logistiques. (par rapport à 2010)	Émission de CO2 par tonne vendue hors du Groupes	Le suivi de l'indicateur est en cours de révision afin d'améliorer la robustesse des résultats publiés
	Évaluer les 400 principaux fournisseurs quant aux exigences de Michelin dans le domaine du développement durable	Nombre de fournisseurs évalués par EcoVadis	547 en 2017 (419 en 2016, 263 en 2015)
	Accompagner les fournisseurs évalués afin que 70 % d'entre eux atteignent le niveau "confirmé" des standards de Michelin	Pourcentage des 400 fournisseurs évalués par EcoVadis atteignant le niveau "confirmé"	77 % en 2017 (74 % à fin 2016, 66 % à fin 2015)

\* Informations vérifiées dans le détail et certifiées au titre du Grenelle 2 (pour plus de détails cf. chapitre 6 du Document de référence 2017).

# Avancement des Ambitions 2020 (4)

	Ambitions 2020	Indicateurs (KPI)	Avancement en 2017
<b>6 –Communautés locales : contribuer au développement des communautés locales et à une mobilité plus durable</b>	Déployer dans 100 % des sites Michelin le programme d'implication dans la vie locale, selon les règles définies en 2013	Nombre de sites déployant avec succès les nouvelles lignes-guides	110 usines et bureaux du Groupe ont fait coïncider leurs programmes avec les lignes-guides en 2017
	Encourager l'implication des employés dans la société avec 30 000 jours de travail par an consacrés à des actions en faveur des communautés	Nombre de jours de travail des salariés en faveur des communautés	33 800 en 2017 (temps personnel et professionnel, 25 700 sur le seul temps de travail) (31 612 en 2016, 27 733 en 2015)
	Contribuer, avec Michelin Développement, à la création de 2 000 emplois locaux par an	Nombre d'emplois aidés par Michelin Développement	1 918 en 2017 (1 695 en 2016, 1 665 en 2015)
	Renforcer nos actions en faveur de la sécurité routière, en particulier en formant les nouveaux conducteurs dans les pays émergents sur la route	Nombre de programmes de sensibilisation déployés et nombre de personnes sensibilisées	<p><b>Chine</b> : 190 000 personnes ont assisté en ligne à la représentation en direct du Road Safety Theater (5 millions via les réseaux sociaux).</p> <p><b>États-Unis</b> : 35 millions de personnes sensibilisées au rôle des pneus en matière de sécurité durant la campagne "Beyond the Driving Test".</p> <p><b>Thaïlande</b> : 2 000 casques pour deux roues à moteurs distribués à Chaingmain.</p> <p><b>Afrique du Sud</b> : 20 jeunes Ambassadeurs de la Sécurité Routière formés.</p>

# Gouvernance de la Mobilité et du Développement Durable Michelin



En vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018

7 juin 2018

# Forum ESG Oddo



- 1 / Gouvernance**
- 2 / Une politique générale environnementale engagée**
- 3 / Un engagement fort en faveur du bien-être et du développement des personnes**
- 4 / Mobilité durable**

7 juin 2018

# Forum ESG Oddo



# 1

## Gouvernance

# Le Président et le Comité Exécutif



**Florent Menegaux**  
Gérant Associé Commandité



**Yves Chapot**  
Gérant non Commandité



**Sonia Artinian-Fredou**  
Directeur des Lignes Business  
Services et Expériences de Mobilité  
et Nouvelles Activités



**Laurent Bourrut**  
Directeur des Lignes Business  
Transports Longue Distance  
et Urbain et Régions d'Europe



**Jean-Dominique Senard**  
Président,  
Gérant Associé Commandité



**Adeline Challon-Kemoun**  
Directeur du Développement Durable,  
des Marques, de la Communication  
et des Affaires Publiques



**François Corbin**  
Directeur du Développement  
et du Progrès



**Jean-Christophe Guérin**  
Directeur du Manufacturing



**Terry Gettys**  
Directeur de la Recherche  
et du Développement



**Jean-Michel Guillon**  
Directeur Général Exécutif du  
Groupe et Directeur du  
Personnel



**Marc Henry**  
Directeur Financier

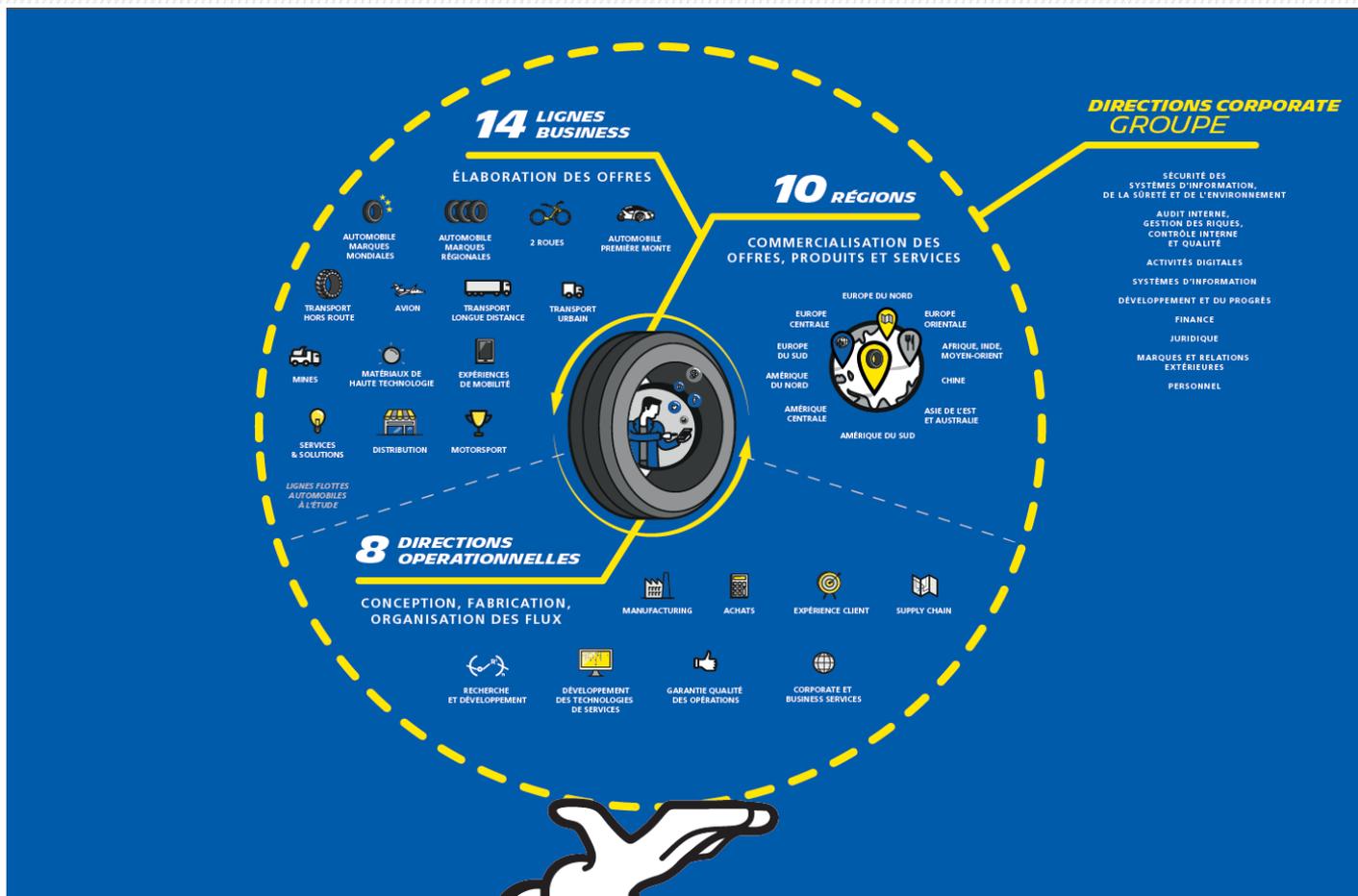


**Serge Lafon**  
Directeur des Lignes Business  
Mines, Hors Route, 2 Roues,  
Avion et Régions Amériques

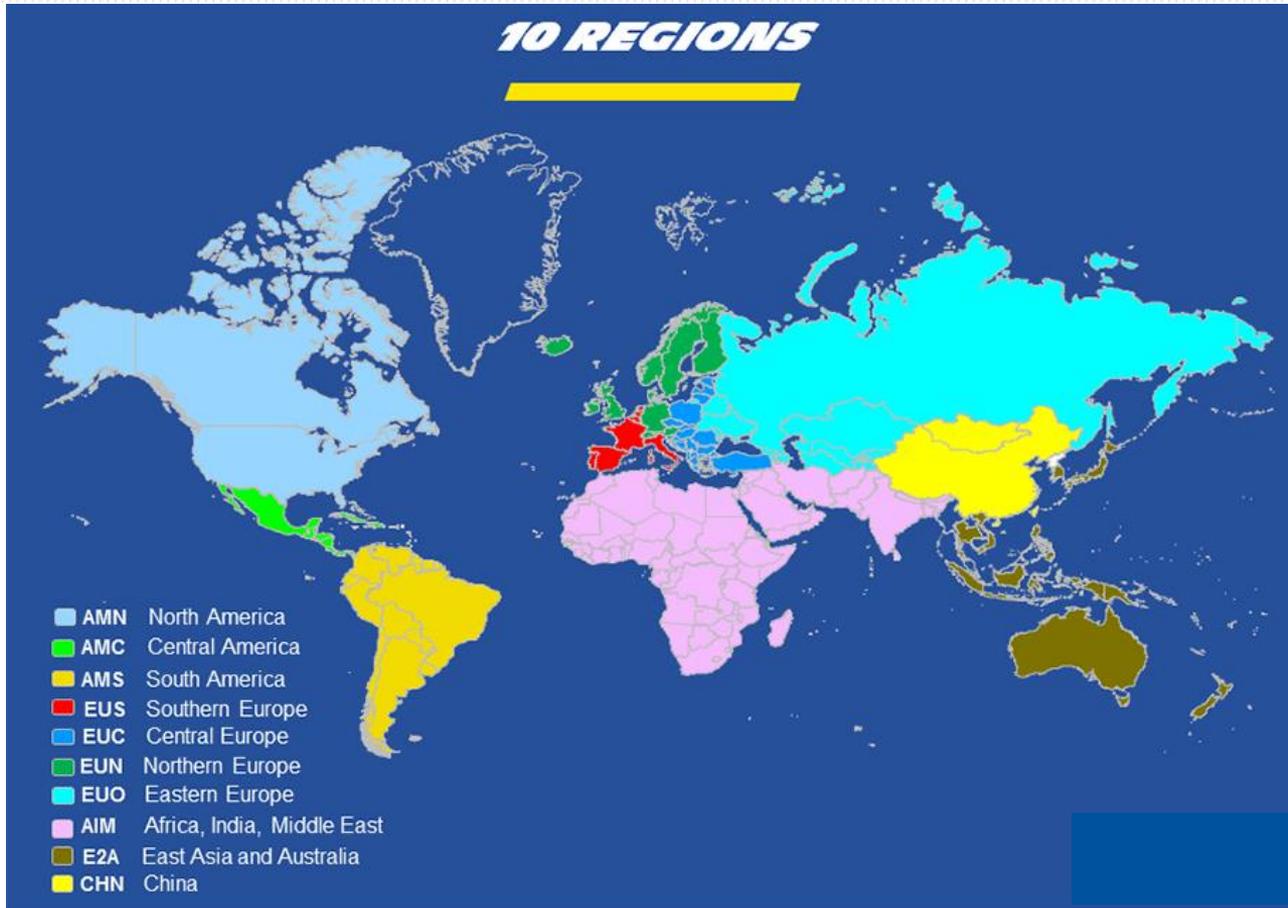


**Florence Vincent**  
Directeur de la Qualité,  
de l'Audit de la Qualité  
et de la Gestion des Risques

# Mise en place d'une nouvelle réorganisation plus customer centric



# Mise en place d'une nouvelle réorganisation plus customer centric



# M. Jean-Dominique Senard, Président de la Gérance

## Rémunération 2017 : rémunérations fixe et variable

- Rémunération fixe : 1 100 000 € (inchangée depuis 2014)
- Autres avantages
  - voiture de fonction : 8 470 €
  - pas de stock-options, ni actions de performance, ni jetons de présence
- Part variable sur le niveau de résultat : 812 612 €
- Part variable sur critères : 883 716 €

Ces parts variables sont prélevées sur les tantièmes approuvés annuellement par l'Assemblée générale et versée aux associés commandités qui supportent sur leur patrimoine personnel une **responsabilité illimitée et solidaire** des dettes de la Société.

# M. Jean-Dominique Senard, Président de la Gérance

## Rémunération 2017 : rémunérations fixe et variable

Critères quantitatifs	Croissance annuelle des ventes	Résultat annuel du projet Efficience (projet de réduction des coûts de fonctionnement)	Niveau annuel du cash flow libre structurel
Réalisation des critères	62/100 <sup>èmes</sup>		
Critères qualitatifs	Plan de succession de la Gérance	Déploiement des 4 initiatives de progrès du Groupe (Service au client, Simplification des modes de fonctionnement, Responsabilisation, Digitalisation)	
Réalisation des critères	35/50 <sup>èmes</sup>		
<b>Réalisation globale</b> ( <i>arrondi</i> )	97/150 <sup>èmes</sup>		
<b>Montant attribué selon critères</b>	883 716 €		
<b>Total part variable annuelle</b>	<b>1 696 328 €</b>		

# M. Jean-Dominique Senard, Président de la Gérance

## Rémunération 2017 : détail de l'intéressement à long terme à verser

<b>Critères</b> <i>(sur la période 2015/2017)</i>	Evolution du cours de l'action Michelin comparée à l'évolution des actions composant l'indice CAC40	Taux annuel moyen de croissance des ventes nettes du Groupe en valeur*	Taux annuel moyen de retour sur capitaux employés (ROCE)*
Évolution du cours de l'action Michelin sur la période	+ 55,4 %		
Pourcentage de réalisation	22 % / 33,3 %	33,3 % / 33,3 %	33,3 % / 33,3 %
Montant dû** <i>(en €)</i>	994 860		

\* En données et normes comptables comparables, hors variation de change et éléments non récurrents.

\*\* Après demande de limitation par le Président de la Gérance du montant à verser

# M. Jean-Dominique Senard, Président de la Gérance

## Rémunération 2017 : historique des rémunérations

(en milliers €)	2017	2016	2015
Rémunération fixe	1 100	1 100	1 100
Part variable annuelle	1 696	1 700	1 277
Voiture	8	8	7
Total	2 804	2 808	2 384
Intéressement à long terme	995	495	-

# Politique de rémunération des Gérants

## Présentation

- La politique de rémunération 2017 du Président de la Gérance a été reconduite pour 2018
- Il est prévu que cette politique de rémunération s'applique également aux nouveaux Gérants dont la nomination est proposée à la présente Assemblée, avec certaines adaptations liées :
- À la période de transition 2018 / 2019
  - Au rôle particulier du Président de la Gérance
  - Aux différences de responsabilités et de statut personnel des Gérants associés commandités et du Gérant non associé commandité

# Politique de rémunération des Gérants

## Présentation

- **Rémunération fixe** : **stable, cohérente** avec le panel des rémunérations des dirigeants de sociétés du CAC40 et **équilibrée** avec la rémunération variable annuelle
- **Rémunération variable annuelle** soumise à des objectifs de performance **dont l'atteinte est mesurée par des critères quantitatifs** (financiers et extra-financiers, partagés avec le management du Groupe) **et qualitatifs**, déterminés par les Associés commandités et mesurés par le Conseil de Surveillance
- **Intéressement à long terme (ILT)** soumis à des conditions de performance portant sur 3 exercices, mis en place conformément aux **recommandations du Code AFEP/MEDEF**

# Politique de rémunération des Gérants retraite supplémentaire

- Applicable à l'ensemble des cadres dirigeants des deux principales sociétés françaises ayant au moins 5 ans d'ancienneté en tant que dirigeant
- Seule la part fixe de la rémunération est prise en compte pour le calcul de la rente, son plafonnement et le taux de remplacement maximum
- Taux de remplacement maximum total de 35 % de la part fixe (y compris régime obligatoire), soit très sensiblement inférieur au plafond de 45 % des rémunérations fixe et variable recommandé par le code AFEP/MEDEF
- Pour le Président de la Gérance en fonction, versement d'une rente annuelle brute maximum de 165 000 € après 10 ans d'ancienneté, subordonné à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise

# Un Conseil de Surveillance indépendant, en relation directe avec les actionnaires



**Michel ROLLIER**

Président



**Olivier BAZIL**



**Barbara DALIBARD**



**Jean-Pierre DUPRIEU**



**Aruna JAYANTHI**



**Anne-Sophie de LA BIGNE**



**Monique LEROUX**



**Thierry LE HÉNAFF**



**Cyrille POUGHON**

# Un Conseil de Surveillance indépendant, en relation directe avec les actionnaires

- Composition du Conseil :
  - 9 membres (dont 7 indépendants)
    - 5 hommes et 4 femmes
    - 7 français et 2 étrangers venant de continents différents
- Contrôle permanent de la gestion de la Société et appréciation de la qualité de celle-ci au bénéfice des actionnaires auxquels il rend compte annuellement.
  - examen des comptes sociaux et consolidés annuels et semestriels, ainsi que des informations trimestrielles, arrêtés par le Président de la Gérance ;
  - appréciation de la qualité de l'information financière ;
  - appréciation des systèmes de contrôle interne et de maîtrise des risques ;
  - examen des orientations stratégiques et de leur mise en œuvre ;
  - veille du respect des droits des actionnaires.

## ● Membres

- Olivier Bazil, membre indépendant et Président du Comité
- Jean-Pierre Duprieu, membre indépendant
- Anne-Sophie de la Bigne, membre indépendant
- Monique Leroux, membre indépendant
- Cyrille Poughon, membre non indépendant

## ● Mission

- examiner les comptes semestriels et annuels ainsi que les informations trimestrielles ;
- s'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes et principes comptables, et veiller à la qualité de l'information communiquée aux actionnaires ;
- examiner l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de maîtrise des risques ;
- examiner les programmes annuels de contrôle légal des comptes, examiner le programme d'intervention de la Direction de l'Audit et du Management des Risques et recommander l'audit de risques financiers spécifiques ;
- vérifier l'indépendance et l'objectivité des Commissaires aux Comptes et émettre un avis relatif à leur nomination ou au renouvellement de leur mandat

# Comité des Rémunérations et des Nominations

## ● Membres

- Barbara Dalibard, membre indépendant et Présidente du Comité
- Anne-Sophie de La Bigne, membre indépendant
- Aruna Jayanthi, membre indépendant
- Michel Rollier, membre non exécutif, non indépendant

## ● Mission

Contrôle sur

- la politique de rémunération des cadres dirigeants, yc les critères de détermination ;
- de la rémunération fixe et variable des membres du Comité Exécutif du Groupe,
- de la rémunération variable des autres cadres dirigeants ;
- la politique d'attribution des stock-options et des actions gratuites ;
- la politique de nomination des cadres dirigeants ; plans d'évolution de carrière et de succession ;
- la politique de nomination des Gérants : plan d'évolution de carrière et de succession, en relation avec l'Associé Commandité non Gérant (la société SAGES).

# Travaux du Conseil et de ses Comités en 2017

- Conseil de Surveillance
  - 7 réunions
  - 95 % d'assiduité
- Comité d'Audit
  - 4 réunions
  - 100 % d'assiduité
- Comité des Nominations et des Rémunérations
  - 3 réunions
  - 100 % d'assiduité

# Principaux sujets traités par le Conseil de Surveillance

- Le plan stratégique et sa déclinaison dans toutes les activités
- L'examen des projets de croissance externe
- Le projet de simplification de l'organisation et du fonctionnement du Groupe
- Le plan de succession de la Gérance
- L'évaluation du fonctionnement du Conseil

# Say on Pay M. Michel Rollier, Président du Conseil de surveillance

## ● Rémunération 2017

- Montant annuel : 90 K€
- 60 % de ce montant est soumis à une condition d'assiduité aux réunions du Conseil et du Comité des Rémunérations et des Nominations dont il est membre
- Taux individuel d'assiduité en 2017 : 100 %

## ● Politique de rémunération

- Rémunération exclusivement constituée de jetons de présence, cohérente avec le panel des rémunérations des Présidents de sociétés du CAC40
- Part prépondérante soumise à une condition d'assiduité aux réunions du Conseil et du Comité dans lequel siège le Président du Conseil

# SAGES, Associé Commandité non gérant, garant de la pérennité de l'entreprise

- *Société par actions simplifiée*, dont le Président est Jacques de Chateaufieux
- Rôle
  - assumer la responsabilité d'Associé Commandité de la CGEM,
  - proposer à l'Assemblée générale des actionnaires la nomination des Gérants de la CGEM,
  - le cas échéant, proposer au Conseil de Surveillance le renouvellement du mandat des Gérants en fonction ou leur révocation
  - en cas de vacance de la Gérance de la CGEM, assurer de plein droit l'intérim et convoquer ultérieurement une Assemblée générale appelée à nommer un nouveau Gérant
- Trois catégories d'associés représentées dans des proportions identiques au sein de son Conseil d'Administration :
  - des membres de la famille fondatrice,
  - des dirigeants ou anciens dirigeants de l'entreprise,
  - des personnalités qualifiées extérieures à l'Entreprise.

# Plan de succession du Président de la Gérance et processus de nomination de deux nouveaux Gérants

Organisation de la transition à la tête du Groupe en relation avec la fin du mandat en mai 2019 de M. Jean-Dominique Senard, Président de la Gérance et Associé Commandité (Cf. le communiqué de presse du 9 février 2018)

Déroulement d'un processus exigeant et approfondi, en application des statuts de Michelin :

- Examen par le Comité des Rémunérations et des Nominations dès 2016 de la revue d'évaluation des personnes-clés dans le cadre de la préparation du plan de succession du Président de la Gérance (objectif de performance de M. Jean-Dominique Senard pour sa rémunération variable sur l'exercice 2016)
- Recherche, sélection et examen des candidatures par l'Associé Commandité non gérant (la société SAGES) en accord avec M. Jean-Dominique Senard
- Présentation de ces candidatures par la société SAGES au Comité des Rémunérations et des Nominations du Conseil de Surveillance, présidé par le Membre Référent du Conseil de Surveillance et composé majoritairement de membres indépendants

# Plan de succession du Président de la Gérance et processus de nomination de deux nouveaux Gérants

- Appréciation de ces candidatures par ce Comité selon les meilleures pratiques de gouvernement d'entreprise et du point de vue de l'intérêt de Michelin et de ses actionnaires, évaluant en particulier l'expérience de chacun des candidats, leur connaissance des activités du Groupe, la complémentarité de leurs parcours et de leurs compétences
- Consultation du Conseil de Surveillance par la société SAGES sur la candidature de M. Florent Menegaux en tant que Gérant Associé Commandité et de M. Yves Chapot en tant que Gérant non Commandité pour le seconder
- Émission d'un avis favorable unanime du Conseil de Surveillance sur cette proposition
- Approbation de cette proposition par M. Jean-Dominique Senard en sa qualité de Gérant Commandité et présentation des résolutions correspondantes à l'Assemblée Générale
- Après nomination par l'Assemblée Générale des nouveaux Gérants et consultation du Conseil de Surveillance, nomination par la société SAGES du Président de la Gérance.

# Plan de succession du Président de la Gérance et processus de nomination de deux nouveaux Gérants



## M. Florent Menegaux

**Directeur Général Exécutif et Directeur des Opérations**, supervise les Directions Business et Directions Opérationnelles *Manufacturing*, *Supply Chain* et *Expérience Client*

### Membre du Comité Exécutif du Groupe

- 1997 : Directeur Commercial Pneus Poids lourd au Royaume-Uni et République d'Irlande
- 2000 : Directeur Ventes Première monte et Remplacement pneus Poids lourd en Amérique du Nord
- 2003 : Directeur pneus Poids lourd en Amérique du Sud
- 2005 : Directeur de la zone géographique Afrique / Moyen-Orient
- 2006 : Directeur division Tourisme camionnette Remplacement Europe
- 2008 : Directeur de la Ligne Produit Tourisme camionnette, supervise également les activités Compétition et Matériaux
- 2014 : Directeur Général des Opérations
- 2017 : Directeur Général Exécutif

# Plan de succession du Président de la Gérance et processus de nomination de deux nouveaux Gérants



## M. Yves Chapot

Directeur des Lignes Business *Automobile* et des trois Régions *Afrique / Inde / Moyen-Orient, Asie de l'Est / Australie et Chine*

Membre du Comité Exécutif du Groupe

- 1992 : Responsable au sein de l'audit interne
- 1997 : Directeur Général de Taurus en Hongrie
- 1999 : Directeur Financier pour la zone Europe
- 2005 : Responsable des activités du Groupe en Chine. 2007 - 2009, également responsable de l'activité Tourisme camionnette pour la zone Asie
- 2012 : Directeur d'Euromaster
- 2014 : Directeur de la Distribution
- 2017 : Directeur de la Ligne Produit Tourisme camionnette

# Un dialogue engagé avec les parties prenantes



- **Rédaction d'un document fondateur** sur le développement du dialogue parties prenantes dans le Groupe – 2014
- **Un Comité de Parties prenantes Corporate au plus haut niveau de l'entreprise** depuis 2016
  - Comprend 12 personnalités du monde entier et notamment: 2 ONG, 1 investisseur, 1 syndicat, 1 fournisseur, 2 clients, des organismes internationaux (OCDE, Global Compact)
  - Rencontre une fois par an le président du Michelin et des membres du Comex
  - Commente les grands axes stratégiques de développement durable
  - Première réunion en Novembre 2016. 2e réunion en décembre 2017 ainsi que 2 réunions intermédiaires à Movin'on 2017 et 2018
- **Développement des réunions de parties prenantes dans les pays :**
  - Etats-Unis : automne 2014 et automne 2017
  - Canada : fin 2015
  - Royaume-Uni : juillet 2017



7 juin 2018

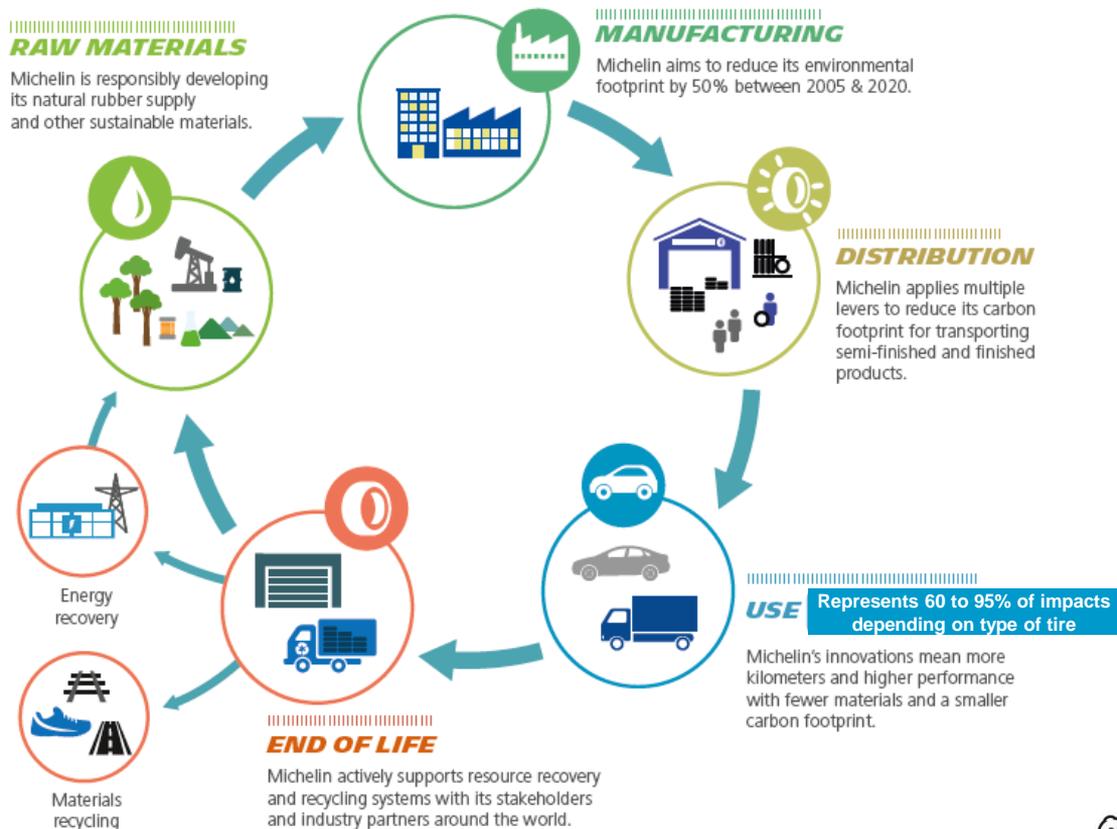
## Forum ESG Oddo



# 2

## Une politique générale environnementale engagée

# Réduire l'empreinte environnementale des pneus dans tout leur cycle de vie

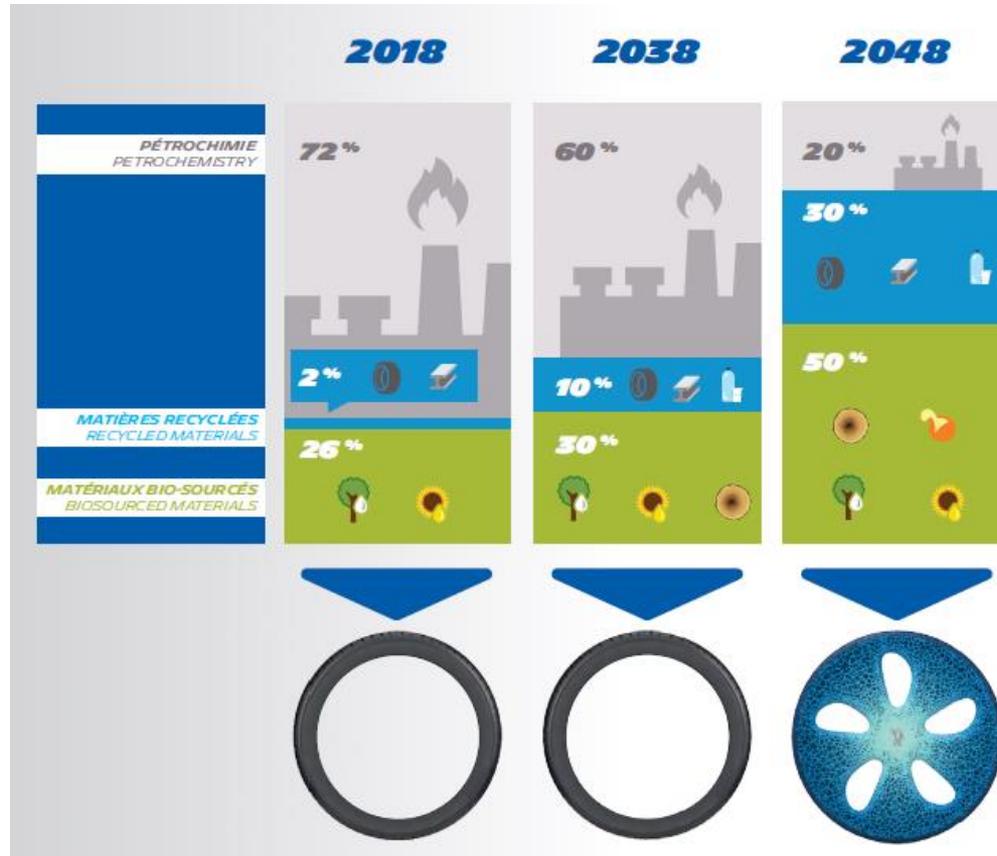


# MICHELIN VISION : de l'Ambition à l'Action

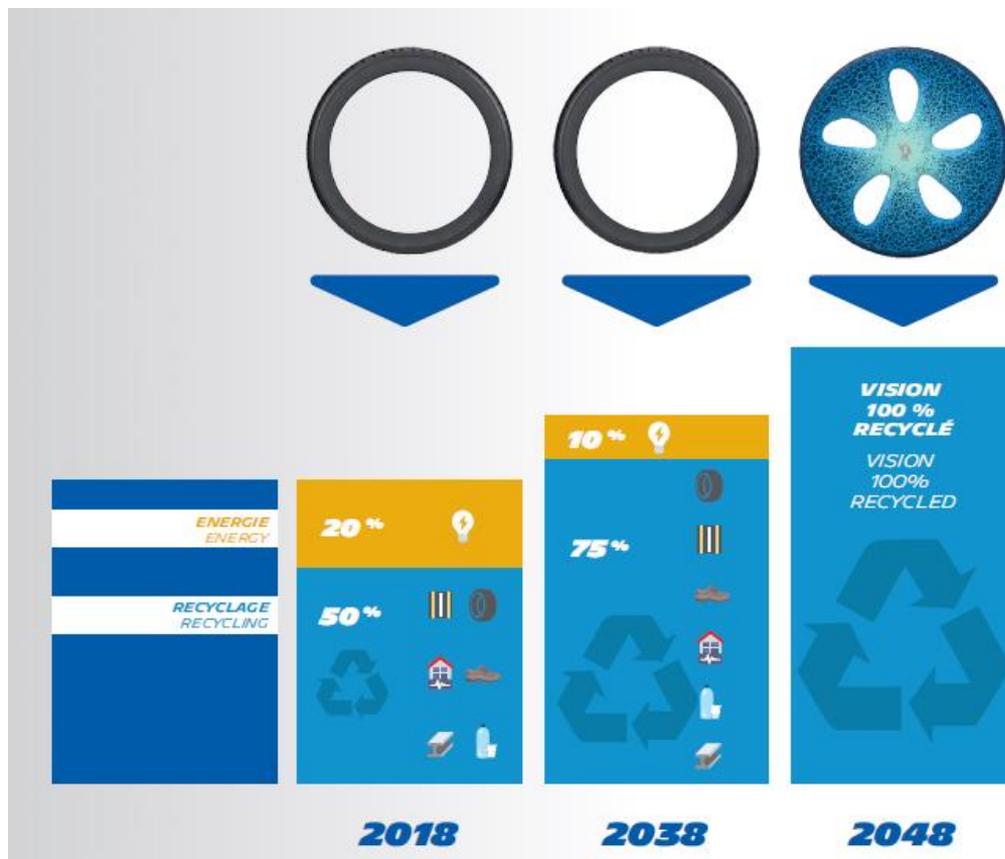


- À Movin'On 2018, Michelin annonce un plan ambitieux visant à garantir, d'ici 2048, des pneus MICHELIN fabriqués avec 80 % de matériaux renouvelables et 100 % des pneus recyclés.

# 2048 : Des pneus fabriqués avec 80% de matériaux renouvelables



# 2048 : 100% des pneus seront recyclés





- REDUIRE
- REUTILISER
- RECYCLER
- RENOUVELER
- Une stratégie de longue date du Groupe Michelin
- Une étape de plus franchie avec la création d'un comité de pilotage de l'économie circulaire en 2017
- Grand Prix de l'Economie circulaire décerné en 2016 par l'ADEME et le Ministère de l'Environnement

# Matériaux biosourcés



- Caoutchouc naturel



- Isoprene bio-sourcé



- Butadiene bio-sourcé



- Transformation industrielle de matière 1ère agricole



# BIO ISOPRENE PROJECT



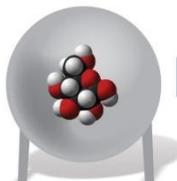
## BIOMASS



BIOTECH



SUGAR



BIOTECH

ISOPRENE



EXTRACTION  
PURIFICATION

PURIFIED  
ISOPRENE



POLYMERIZATION

POLY  
ISOPRENE



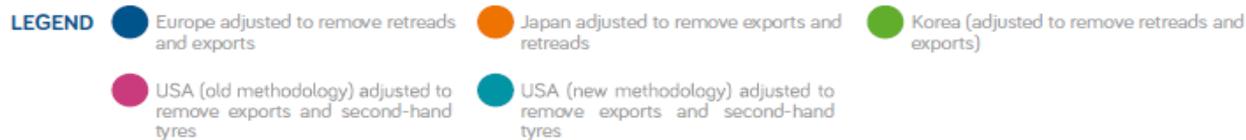
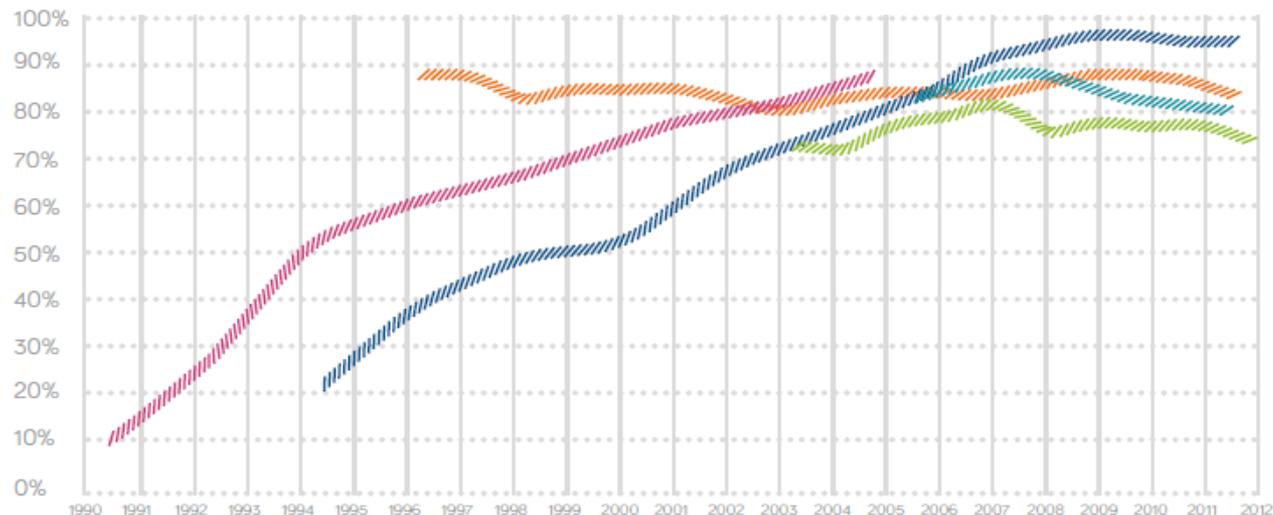
# Michelin leader des pneus à haute efficacité énergétique

- Michelin premier manufacturier à inventer le pneu à basse consommation en 1992
- 6<sup>e</sup> génération de pneus « verts » (Energy Saver)
- La quasi-totalité de la gamme Tourisme Michelin présente des performances énergétiques avancées
- L'offre unique de Michelin : des pneus aux performances énergétiques sans compromis sur les autres performances
- 700 millions pour la recherche par an. Travail avec l'ADEME pour des nouvelles générations de pneus très basse consommation
- Objectif de Michelin : économiser 8 millions de tonnes de CO<sub>2</sub> et 3 millions de litres de carburant de 2010 à 2020

# Un taux élevé de valorisation des pneus en fin de vie

- > 90 % en Europe
- 100 % en France
- 80 à 90 % aux USA
- 85 % au Japon
- Environ 70 % au niveau mondial

INTERNATIONAL DATA ON ELTs RECOVERY RATES



# Acquisition de Lehigh Technologies

- Société spécialisée dans la conception et la production de matériaux innovants issus du recyclage des pneumatiques usés non réutilisables et autres produits industriels à base de caoutchouc.
- Technologie propriétaire de micro-broyage cryogénique de produits en caoutchouc vulcanisé,
- Micro-poudres de caoutchouc (Micronized Rubber Powders) : matériau recyclé de faible coût, performant et durable qui peut se substituer à d'autres composants utilisés dans la fabrication de pneumatiques, de plastiques, d'asphalte et de matériaux de construction



## Données clés

- Basée à Tucker près d'Atlanta, Etats-Unis
- Clients = manufacturiers de pneumatiques, entreprises spécialisées dans l'asphalte, les matériaux de construction, ...
- **100** employés

# Une attention particulière aux pneus en fin de vie

- Valorisation matière



*Pneus entiers*

*broyat*



*poudrette*



- Valorisation énergétique



*cimenteries*



*aciéries*



*Centrales thermiques*

# Des actions contre le changement climatique : 17 sites industriels dotés de dispositifs de génération d'énergies renouvelables



## Evolution du MEF

- Depuis les années 2000, Michelin conduit une démarche de progrès fondée sur un système de management environnemental et sur les objectifs d'amélioration de performance mesurés à travers le MEF.
- Cible 2020 fixée à 50

	2017	2016	2015	2005
MEF (Michelin Environmental Footprint)	52,7	57	70	100

7 juin 2018

## Forum ESG Oddo



**3**

**Un engagement fort en faveur du bien-être et du développement des personnes**

# Six domaines d'action majeurs de la politique de personnel du Groupe

- Agir en employeur mondial responsable
- Bien-être au travail
- Pour une politique active de santé et de sécurité
- Gérer, développer et responsabiliser à tous les niveaux
- Dialoguer, communiquer et écouter
- Une culture concrète de la diversité

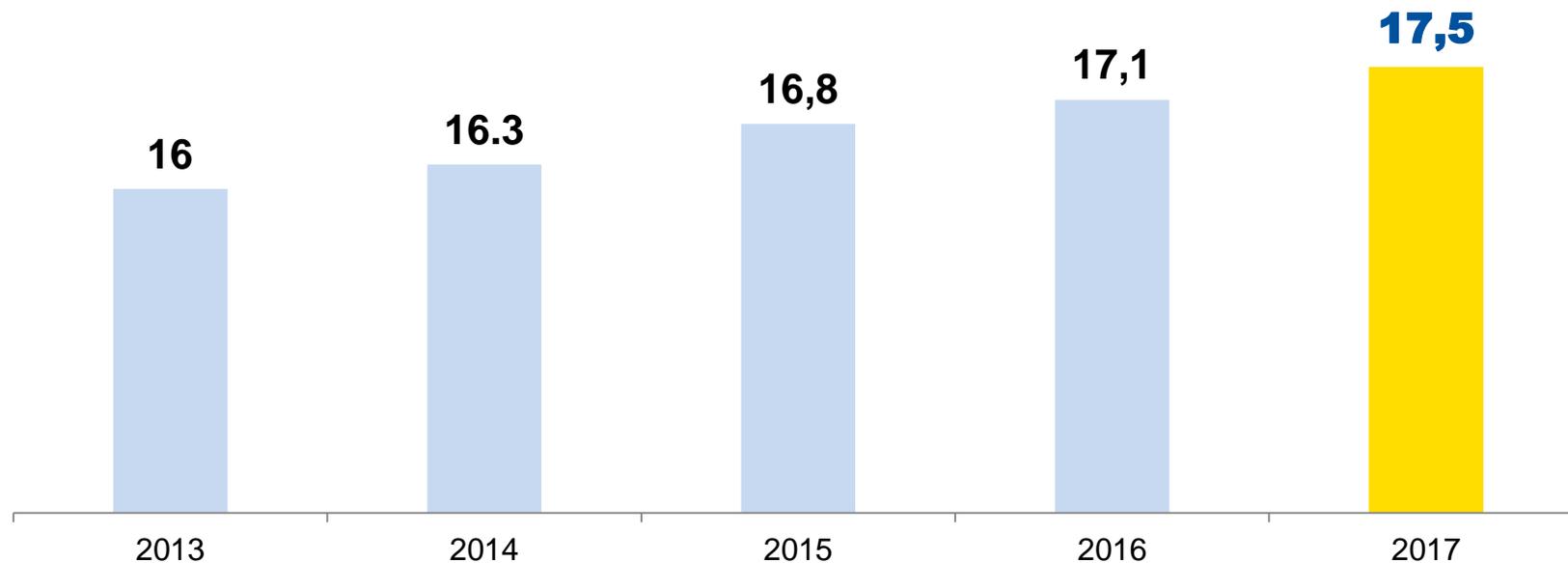
# Etude “Avancer Ensemble, votre avis pour agir”

- Ecouter les salariés : mise en place en 2013 d’une étude d’engagement annuelle
- Ambition 2020 : Atteindre et maintenir un taux d’engagement du personnel de 85%
- Taux de réponse 2017 : 91% des salariés

	2017	2016	2015	2014
Taux d’engagement des salariés*	80 %	80 %	77 %	74 %

# Répartition des femmes dans les effectifs

▲ Au 31 décembre 2017 - En %



# Formation

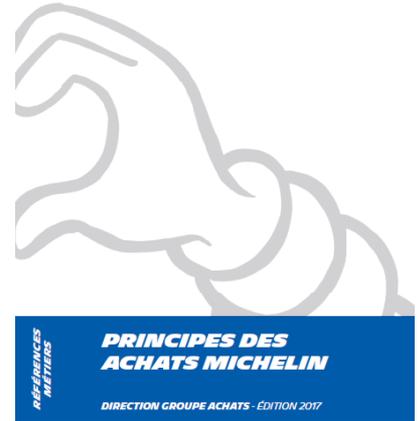
5,1 millions d'heures de formation en 2017 représentant

- 3,2 % de taux d'accès à la formation
- 54 heures par salarié et par an



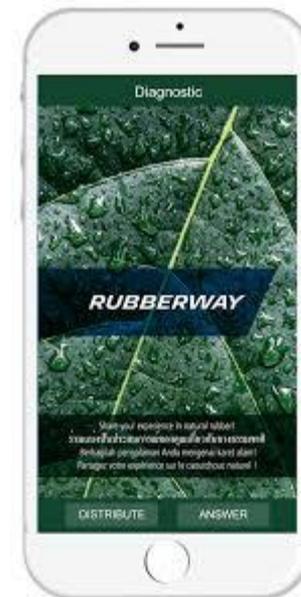
# Evaluation des fournisseurs et promotion des bonnes pratiques dans la chaine d'approvisionnement

- Principe des Achats Michelin traduit en 12 langues
- Michelin évalue les performances CSR de ses sous-traitants:
  - **547 fournisseurs évalués** en 2017 – dont 108 nouveaux - par Ecovadis
  - 77 % d'entre eux déjà à un niveau satisfaisant
- **Cartographie CSR des fournisseurs** selon les risques Droits de l'homme et environnement– réalisé sur les fournisseurs de matières premières en 2017
- Forte progression du score de Michelin pour ses pratiques d'achats durables évaluées par Ecovadis : 80/100 en 2017
- Formations obligatoires “Achats durables” pour l'ensemble du personnel de la Direction des Achats
- 2018: intégration de critères CSR dans les appels d'offre et les audits



# Production de caoutchouc naturel responsable

- Promotion des bonnes pratiques avec la rédaction de Principes des Achats du caoutchouc naturel durable.
- Plantation “modèle” en lien avec le WWF en Indonésie - reforestation de 88 000 hectares :
  - ½ caoutchouc naturel
  - ½ cultures vivrières
- Développement d’une application smartphone permettant de tracer l’approvisionnement en caoutchouc naturel et d’analyser les pratiques CSR des planteurs – Rubberway
- Création en cours d’une plateforme caoutchouc naturel durable qui fédère le secteur pour diffuser les bonnes pratiques



# Droits de l'homme : une démarche avancée d'identification et de prévention des risques

- 6 études d'impact Droits de l'homme réalisées depuis 2014 : Inde, Indonésie, Mexique, Thaïlande, Brésil, Roumanie
- Des plans d'actions mis en oeuvre dans chaque pays où des voies de progrès sont identifiées
- Une évaluation des risques du Groupe à l'aide de l'outil d'un institut réputé (Danish Institute for Human Rights)
- Rédaction en 2017 du premier plan de vigilance, soumis à l'avis de nos parties prenantes
- Un comité droits de l'homme et un plan d'action annuel piloté au niveau du Comité exécutif depuis 2018

# Fondation d'Entreprise Michelin

- Création : janvier 2014 sous le signe de « l'Homme en mouvement »
- Vocation : intervenir dans tous les pays où le Groupe est implanté, dans 5 domaines :
  - mobilité durable,
  - sport et santé,
  - éducation et solidarité,
  - protection de l'environnement,
  - culture et patrimoine.
- 77 projets financés en 2017 par la Fondation pour un montant de 13,1 M€.
  - **Global Road Safety Partnership** : Sensibilisation à la sécurité routière, à l'international
  - **Croix-Rouge française** : Dispositif de Rétablissement des Liens Familiaux pour les réfugiés
  - **Médecins du Monde** : Aide humanitaire en Haïti ;
  - **Maison de la Vie** : Accompagnement de personnes après le cancer ;
  - **WWF** : Protection de la forêt indonésienne ;
  - **Yellowstone Park Foundation** : étude sur la fluidité du trafic dans le parc



7 juin 2018

# Forum ESG Oddo



# 4

## Mobilité durable

# Michelin s'engage contre le réchauffement climatique

- Michelin s'engage à réduire de 20 % l'empreinte carbone issue de l'utilisation de ses pneus d'ici 2030
- Michelin s'engage à réduire de 50 % les émissions carbone de ses sites d'ici à 2050
- Michelin s'engage dans la démarche Science Based Target



# Michelin, un leadership Climate change & Water

- Michelin classé A- par Carbon Disclosure Project (CDP)
- Le CDP distingue les entreprises les plus performantes en matière de lutte contre le changement climatique
- Un comité pluridisciplinaire qui pilote la stratégie carbone depuis 2016



# Michelin, un acteur fédérateur de la mobilité durable dans le monde

- Des initiatives pour décarboner le transport
  - **Movin'On by Michelin** : conférence collaborative dont l'objectif est de passer de l'ambition à l'action. **Juin 2017 – 4 000 participants**
  - Michelin, co-fondateur du **Paris Process on Mobility & Climate** : élaboration d'une feuille de route macroéconomique mondiale pour guider la transformation du secteur du transport vers une économie « zéro émission »

**MOVIN'ON**  
by Michelin



# MOVIN'ON 2018

## Le sommet mondial de la mobilité durable - 30 mai – 1er juin 2018

- « *Le Davos de la mobilité* » Le Figaro -

- Quelques chiffres

<b>49</b> sessions de travail	<b>150</b> partenaires	<b>5 000</b> visiteurs
<b>45</b> start up	<b>25</b> villes	<b>50</b> side events

- 6 Axes :

<b>1-</b> Décarbonisation	<b>2-</b> Multimodalité
<b>3-</b> Innovation technologiques	<b>4-</b> Economie Circulaire
<b>5-</b> Grandes avancées	<b>6-</b> Agir ensemble

- **80** speakers : Isabelle Kocher (Engie), Bertrand Piccard (Solar impulse), Patrick Poyanné (Total), Guillaume Pepy (SNCF), Brice Lalonde...



# Decarbonization



Michelin products and Services



facilitates co-innovative action through eco-systems



co-creates



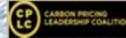
TDA Transport Decarbonization Alliance



participates through collective eco-systems



finances NFP Actions



*MEASURING WORN TIRE PERFORMANCE ON WET ROADS  
IS A MEANS TO IMPROVE*



# Michelin s'engage contre l'obsolescence programmée

- Some worn tires are better than other new
- Worn tires should be tested and drivers should have this information
- Replacement of tires prematurely has considerable financial and environmental impacts

**Sophie Perrier**  
**Edouard de Peuffelhox**  
**Matthieu Dewavrin**  
**Humbert de Feydeau**

**+33 (0)4 15 39 84 68**

27, cours de l'île Seguin  
92100 Boulogne-Billancourt - France

*[investor-relations@michelin.com](mailto:investor-relations@michelin.com)*