

米其林道德准则

本道德准则无一例外地适用集团公司在世界各地的全体员工，以及我们场地上的其他工作人员或者集团实体代表。

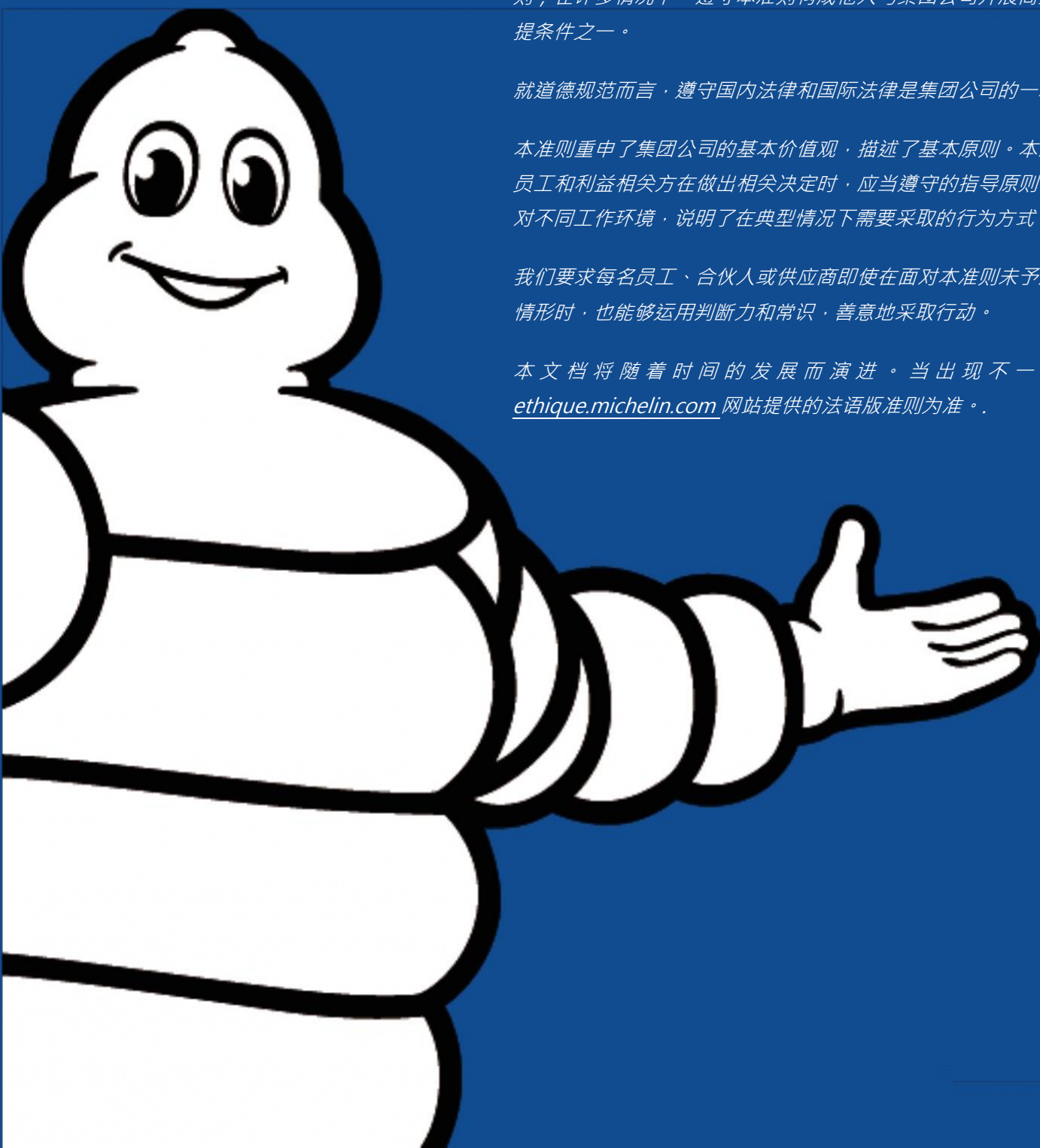
另外，米其林还鼓励我们的客户、供应商以及其他合伙人也应遵守本准则；在许多情况下，遵守本准则构成他人与集团公司开展商业往来的前提条件之一。

就道德规范而言，遵守国内法律和国际法律是集团公司的一项基本原则。

本准则重申了集团公司的基本价值观，描述了基本原则。本准则指出了员工和利益相关方在做出相关决定时，应当遵守的指导原则。本准则针对不同工作环境，说明了在典型情况下需要采取的行为方式。

我们要求每名员工、合伙人或供应商即使在面对本准则未予规定的其他情形时，也能够运用判断力和常识，善意地采取行动。

本文档将随着时间的发展而演进。当出现不一致时，以 ethique.michelin.com 网站提供的法语版准则为准。



表中的内容

合伙人寄语	3
道德治理和组织结构	5
职务和责任	5
我是经理	6
信息	7
支持	7
保护举报人	7
我是员工	8
允许的行为：我必须	8
如果我有疑虑	8
保护举报人	9
疑问和预警	9
问题	9
预警	11
我应该做出预警的时间？	11
我应该做出预警的原因？	12
我做出预警的方式？	12
保密和保护举报人	12
日常道德行为	13
工作行为	13
歧视	13
骚扰	15
健康与安全	20
童工	22

强迫劳动	24
安保——保护资产	27
商业行为	29
礼物和邀请	29
国际商务与出口管控	32
竞争与公平交易	33
避免利益冲突	35
慈善捐赠和政治献金	37
预防内幕交易	39
反欺诈	41
反腐败	44
保护隐私和个人数据	47
供应商关系	50
遵守法律法规	50
外部关系	51
社交网络	52
市民社会组织	53
本地社区	55
财务报告的公正性	57
我的工作与环境	59
我的岗位	60
站点之外	62
我的出差	63
我的站点	63

米其林道德准则

日常道德行为

本道德准则无一例外地适用集团公司在世界各地的全体员工，以及我们场地上的其他工作人员或者集团实体代表。

另外，米其林还鼓励我们的客户、供应商以及其他合伙人也应遵守本准则；在许多情况下，遵守本准则构成他人与集团公司开展商业往来的前提条件之一。

就道德规范而言，遵守国内法律和国际法律是集团公司的一项基本原则。

本准则重申了集团公司的基本价值观，描述了基本原则。本准则指出了员工和利益相关方在做出相关决定时，应当遵守的指导原则。本准则针对不同工作环境，说明了在典型情况下需要采取的行为方式。

我们要求每名员工、合伙人或供应商即使在面对本准则未予规定的其他情形时，也能够运用判断力和常识，善意地采取行动。

本文档将随着时间的发展而演进。当出现不一致时，以 ethique.michelin.com 网站提供的法语版准则为准。



合伙人寄语

价值观把我们团结在一起

米其林需要我们大家共同努力，迎接我们的环境、客户和市场所带来的挑战。为了共同建设米其林的明天，我们首先要围绕我们集团的价值观，共同努力取得成功。

为保证米其林的可持续发展，我们必须随时随地坚守这份承诺。我们集团的每个人都必须担负起责任。我们战略、行为方式和商业办法也必须体现这一点。

因此，米其林承诺：

- 通过制定和传播基础性文件（例如，本道德准则和反腐败实务准则），框定集团公司的商业实践。如果员工未能遵守集团发布的规则和方针，可能因此承担责任并且面临纪律制裁。
- 确保无论集团公司在哪里，所有业务活动都要体现对人权的尊重。
- 实施相关政策，降低业务活动、产品和服务的环境足迹及相关风险。

道德准则为您指向正确的行为方式

本准则旨在帮助我们的员工和合伙人，当发生可能给他们自己或米其林带来风险的状况时，让他们能够采取适当的行为。

本准则：

- 重申了我们的价值观和基本指导原则。
- 告诉我们员工如何应对最常遇到的情况。
- 明确地指出哪些行为符合我们的价值观和规程（参见“允许行为/禁止行为”一节）。
- 还论及一些更加复杂的情况，指出行动方向（参见“实际案例”一节）。
- 提供了专家名单，当您有疑问时，可以咨询相关专家（参见“应该联系谁”一节）。
- 提供其他参考文档清单（参见“参考资料”一节）。

每位员工都是米其林价值观的宣传大使

就像安全工作一样，道德工作也与每个人息息相关。

本准则的执行力度和重视程度取决于每位员工的全力付出，而无论他们的头衔或职位。我们的个人行为 and 集体行为都必须符合我们集团的价值观。为保护我们的员工和保证集团公司的可持续发展，对于米其林集团多年来建立并不断强化的价值观、信誉、形象及遗产，我们所有人都是这些价值观、信誉、形象及遗产的担保人。

每位员工都应当花上一些时间，仔细阅读本准则，并且每个人都应当在日常工作中践行其中的原则。

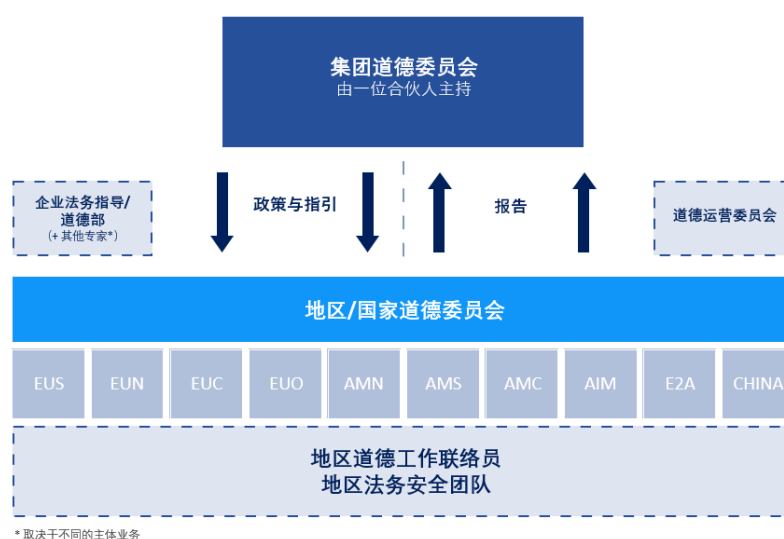
Florent MENEGAUX

米其林集团总裁

Yves CHAPOT

行政部和财政部合伙人及主任

道德治理和组织结构



集团道德委员会的使命

- 推动建立道德文化
- 确保集团公司的道德工作投入
- 指引道德工作战略
- 确保地区行动的统一性
- 验证集团公司的道德工作计划，包括关键性政策和必要的举措，以确保不断进步

职务和责任



作为米其林的员工，您的工作行为必须随时随地符合道德标准。因此，对集团公司而言，恭敬的言语和善意的行为不可或缺。如果您对应该如何行事怀有疑问，请查阅本准则。

所有米其林员工，无论身处哪个国家，都必须尊重本准则规定的原则和规范。因此，每位员工都是集团绩效的利益相关人，都是集团价值观的宣传大使。

另外，集团还鼓励每位员工以尊重和对话之精神，将本准则分享和传递给他们的同事和外部联系人，以便积极地推进我们每个人的工作福祉和集体绩效。

本准则不可能对所有情况都一一列举。因此，每位员工在面对各种可能出现的情况时，都要能够根据本准则中述及的价值观和指导方针，应用判断力和常识进行处置。如果本准则的内容不足以指导您做出判断，则我们希望您能联系您的经理或法务部的代表。欢迎提出您的疑问。



违规后果

员工未能遵守本准则的原则和规范的，可能面临纪律处分，最高处分包括终止雇用关系，以及民事诉讼和刑事检举。因此，每位员工都有责任阅读、理解及遵守本准则的全部原则和规范。

如果本准则与相关法律或者集团和集团实体的其他相关政策发生冲突，则以较严厉的规定为准。每位员工都有责任通过与法务部门合作，充分理解上述例外的范围。

我是经理



作为经理，您不仅要推进集团绩效，而且还要保证团队福祉。

您要通过示范行为激励您手下的员工，并且培养必要的信任，鼓励他们提出问题；您要定期让您的团队成员知道，您会听取他们的意见，同时提醒他们，对于善意地预警违规行为的员工，集团公司不会容忍任何打击报复行为。

对于我所负责的员工

信息

- 我要确保他们知道并遵守米其林集团所定义的价值观、原则及规范（包括本准则）。
- 我会指出本准则中与他们的工作最相关的内容。
- 我会以身作则，在需要时，勇于提出问题和报告不当行为。

支持

- 责任制：当有员工告诉我某一道德问题时，我会事先问：他们是否使用了本准则中规定的质询程序。如果答案为否，我会与员工共同走完该程序。
- 我会确保员工遵守相关法律法规。
- 如果我对某个情况仍然有所怀疑，我会确保联系本准则中提及的专家，以求获得答案（参见每个页面下方的“应该联系谁”一节）。
- 我会确保任何人都不会因为善意地举报了不当情况或提出疑问，而遭遇任何形式的打击报复。
- 我会确保任何道德问题或预警都能够抵达[道德热线](#)，以便相关问题能够得到快速、高效的记录和处置。

保护举报人

通过使用[道德热线](#)，您可以匿名地、保密地、安全地做出预警。

即使您不能确认对特定情况做出预警是否合适，通过向道德热线进行举报，您也可以了解有关部门如何看待这种情况，另外还有助于确保相关情况得到正确处理。

无论采用哪种预警办法，员工善意地举报某个可能违犯本准则、相关法律或米其林原则或规范的行为的，任何人不得对该员工实施打击报复。

员工认为自己遭遇打击报复的，必须使用相同程序进行报告。

更多信息：[米其林集团道德热线](#)。

我是员工

每位员工的行为，都代表了我们的集团公司和我们的价值观。因此，无论是为了个人和集体的福祉，还是为了米其林的信誉，员工都有必要遵守本准则。

员工对应当采取哪种处理方式怀有疑虑的，应当查询本准则。

允许的行为：我必须

- 遵守相关法律法规。
- 遵守米其林集团所定义的价值观、原则及规范。
- 如果我遇到某个似乎不遵守米其林价值观、相关法律法规或本准则的职业情境，其中涉及我本人或同事的，我应当分享自己的疑问或发出[预警](#)。发出预警有多个渠道：[道德热线](#)、人事部、安保部、法务部、我的经理或其他经理、医务官或地区道德联络员。
- 知道并理解本准则中提及的主题，并且在自己本职工作上，知道并理解推荐的行为方式和处理办法。
- 依据尊重和对话的精神，与他人分享本准则的内容，为工人福祉和集团绩效做出积极贡献。
- 在面临各种可能发生的情况时，应用良知和常识，同时遵守本准则规定的价值观和指导原则。
- 以身作则，勇于提出问题和报告不当行为。

如果我有疑虑

- 如果对要做的事情抱有疑虑，本指引通过一定数量的典型情境，说明预期行为（“允许行为/禁止行为”）。

- 本准则通过实际案例，说明更为复杂的情况。
- 如果我找不到符合我的情境的答案，在查询实际案例后，我还可以查阅特定文档和附后的专家名单。
- 为获得更多指引，我还会使用“疑问”页面提供的表格。
- 我会咨询我的经理或者法务部的代表。

保护举报人

通过使用[道德热线](#)，您可以匿名地、保密地、安全地做出预警。

即使您不能确认对特定情况做出预警是否合适，通过向道德热线进行举报，您也可以了解有关部门如何看待这种情况，另外还有助于确保相关情况得到正确处理。

无论采用哪种预警办法，员工善意地举报某个可能违犯本准则、相关法律或米其林原则或规范的行为的，任何人均不得对该员工实施打击报复。

员工认为自己遭遇打击报复的，必须使用相同程序进行报告。

更多信息：[米其林集团道德热线](#)。

疑问和预警

米其林的持续成功有赖于员工是否愿意在工作中保持正直性，并且充分遵守相关法律法规以及集团公司的原则规范。

对于员工、客户、股东乃至集团而言，符合道德和法规要求的、反映我们集团价值观的行为具有重要意义。为保护员工、保护集团信誉和完整性以及预防金融风险 and 损害风险，您是米其林所依靠的人。

问题

尊重他人是米其林价值观的核心。

集团公司鼓励对话和自由表达，让每个人都能提出自己关心的问题。米其林致力于推动全体人员的发展，并且其经营活动要符合其所在国家的法律法规。

本准则将让员工能够做出既符合道德要求、又遵守集团原则规范的行为。尽管如此，有些问题的答案却并不显而易见。下面是您在做出决定之前，需要自问的一个问题清单。

如果我怀疑某个情况/决定/行动是否符合道德要求，我会自问以下问题：

在需要做出决定时				
	我会说“不”	我会与我的经理交流	我会查阅本准则	我会继续跟进这些问题
合法吗？				
是		•	•	•
否	•			
是否可能危及集团信誉？				
是		•	•	•
否			•	•
我是否愿意为此担责？				
是			•	•
否	•			
如果公开谈论这个问题，是否会让我良心不安？				
是		•	•	•
否			•	•
是否符合本准则？				
是				
否	•			

面对已经做出的行动				
	我会联系道德热线	我会与我的经理交流	我会查阅本准则	我会继续跟进这些问题
合法吗？				
是		•	•	•
否	•			
是否可能危及集团信誉？				
是		•	•	•
否				•
如果公开谈论这个问题，是否会让良心不安？				
是		•	•	•
否				•
是否符合本准则？				
是		•		
否	•			

预警

对于工作行为、商业往来以及外联活动，本准则规定了集团公司不会妥协的、严格的指导原则。

注意：考虑到环保紧急事件的特殊性质，米其林选择为本准则增加一个维度：环境。相关推荐内容旨在提醒和鼓励员工：帮助每位员工在其职业活动框架范围内，减少自己的环境足迹。目前，这些规定还不是强制性规定（但当受到环境法律约束时除外）。

我应该做出预警的时间？

如果集团员工获悉一些事实，并且这些事实可能违犯相关法律法规、本准则或集团公司其他原则规范，他们必须进行上报，以便集团公司展开调查并采取适当措施，应对相关情况并避免再次发生。

每个人在收到预警信息后，必须确保将该信息登记到[道德热线](#)数据库，以便展开调查并采取适当措施，进行应对并避免再次发生。

参见：[问题](#)

我应该做出预警的原因？

米其林的持续成功有赖于员工是否愿意在工作中保持正直性，并且充分遵守相关法律法规以及集团公司的其他原则规范。

对于员工、客户、股东乃至集团公司而言，符合道德和法规要求的、反映集团公司价值观的行为具有重要意义。为保护员工、保护集团信誉和完整性以及预防金融风险 and 损害风险，您是米其林所依靠的人。

另外，面对越来越复杂的环境问题，我们都会面临两难境地，您的报告将让我们获悉有关情况。这是我们共同学习和不断进步的一条道路。

为发现违反本准则的行为，员工和合伙人要保持警惕，这是最重要的一种手段。为确保个人行为符合本准则中规定的指导原则，集团公司要依靠每个人的责任心。

我做出预警的方式？

为方便报告潜在违犯相关法律法规、本准则或集团公司其他原则规范的行为，集团公司设置了[道德热线](#)，道德热线面向全球范围的员工和第三方提供，可通过互联网或电话访问。

作为专业的举报系统，道德热线由独立的外部供应商进行托管和管理，任何人——员工、合伙人、客户、供应商或分包商——都能够使用道德热线，举报违反相关法律法规、本准则或集团公司其他原则规范的行为。

[米其林集团道德热线](#)

除了[道德热线](#)，还有其他渠道可供员工做出预警：员工还可以联系人事部、安保部、法务部、自己的经理或其他经理、医务官或地区道德联络员。

保密和保护举报人

任何人都能够使用[道德热线](#)，匿名地、保密地、安全地做出预警。

无论采用哪种预警办法，员工善意地举报某一可能违犯本准则、相关法律或米其林原则规范的行为的，任何人都不得对该员工实施打击报复。

任何人认为自己遭遇打击报复的，必须使用相同程序进行报告。

更多信息：[米其林集团道德热线](#)。

日常道德行为



米其林希望全球员工的行为符合道德要求，尊重集团基本价值观。

以下页面将为您介绍相关价值观和指导原则，指引您的行为。另外，针对您可能遇到的不同工作情形，每个主题还分别介绍了您应当采取的正确行为。

工作行为



米其林的目标是针对集团公司的每名员工，不断推进他们的发展和福祉。

为保护和尊重员工，所有人都应遵守以下协作原则：

歧视



对于集团公司而言，多元化和包容性是巨额资产。米其林相信，如果人人都会因为做到自己而得到尊重，在这样的工作环境下，集体意志和集体绩效将因此得到加强。集团公司以最为严格的要求，反对一切形式的歧视。

米其林希望员工在与同事以及其他所有职业关系人员（供应商、客户、周围社区、求职者等）进行交往过程中，保持尊重的心态。

定义和背景

所谓“歧视”，指基于性别身份、年龄、宗教、文化、社会出身、民族、种族、残疾、性取向、工会成员身份、家庭地位、政治观点、身体外形等，通过偏袒或伤害的行为，对某一个人或某一个群体进行区别对待。歧视的反义词是平等。国际劳工组织认为，“防止歧视是一项基本人权”；歧视问题在多个公约都有论及，包括第111号公约。

公司内部歧视可能体现在招聘、做出晋升决定、付费、培训以及获得服务或利益的过程。

另外，歧视还可能导致一些基于固化认识的行为、语言或动作，轻蔑地对待某一个人或一类人，使其丧失正当性和资格性。在许多国家，歧视行为都要受到民事和刑事制裁。

价值观和指导原则

集团公司承诺在招聘、做出工资决定、规划职业道路、提供培训及其他雇用条件过程中，无论员工身份，都要保证集团内部的机会平等。

对每位合伙人、经理及员工，无论其性别身份、年龄、宗教、文化、社会出身、民族、种族、残疾、性取向、工会成员身份、家庭地位、政治观点、身体外形等，都必须给予同等程度的尊严和尊重。

除了上述对员工的期望之外，集团公司还希望客户和供应商在自己员工遭遇歧视时，也要勇于斗争。

允许的行为：我必须

(公司人事指导部经理，其他经理，多元化与包容性经理)

- 确保招聘广告面向所有类型的求职者，不得提及性别、年龄、文化、性取向、宗教、身体外形等。
- 向员工说明发生歧视时可能采取的措施，并且陪同员工进入相关程序。
- 对任何潜在的歧视投诉均应严肃对待，尊重每名员工的申诉权。
- 歧视行为一经证实，应根据相关法律法规予以制裁。
- 提高经理人员和招聘人员对于人事流程固化的意识。
- 提高人员对歧视性行为和言语的意识，尤其关注弱势群体，知道在收到举报或投诉时该如何处置。

禁止行为：我不得

- 不得对歧视投诉置之不理 (经理)
- (招聘人员) 在选聘人员过程中或者 (经理) 在规划员工职业发展过程中，不得考虑候选者的姓名、地址、年龄、性别、家庭状况、照片或者任何其他与求职者技能无关的个人特征。
- (招聘人员) 在求职面试过程中，不得向求职者询问一些有关其文化、宗教、婚姻状态、生育意向、性取向等问题。
- 不得通过与员工或提供商签署合同，对直接或间接在米其林工作的人员制定任何年龄、宗教、体型、性别或文化标准。

- 不得做出一些看似无害或幽默、但却可能造成某个人因为其血统、性别、社会出身、宗教、残疾等原因遭遇他人蔑视或丧失正当性的评论。

实际案例1

您是一名多元化与包容性工作的经理

一位同事向您问起面试事宜。她已经五年没有得到晋升。然而，她在另一个部门的同事两年后就已升职。她感觉因为自己是女性，因此受到不同待遇。您应该如何答复？

您向她解释，集团公司承诺确保全体员工都得到平等待遇。职务晋升的决定总是以客观标准为依据。

尽管如此，您仍然会将该事项送交发展合伙人（PDP），以便有关部门能够深入调整，如果理由充分，公司将采取必要的职业管理措施。

实际案例2

您的经理不断以开玩笑或发表评论的方式，对您一位同事的宗教信仰指指点点。尽管该同事的工作无可挑剔，但是该经理从不让该同事参加一些可能带来发展机会的项目，并且毫无理由地拒绝该同事的请假或培训申请。虽然该员工看起来平静并且没有做出反应，但似乎还是受到这种局面的影响。您应该做什么？

您应该鼓励该同事向经理表明，该经理的态度是有害的和歧视性的；另外，您还应当主动提出陪该同事启动相关程序。如果该同事并不想要这样做，或者这种处置办法并没有改善该经理的行为，则您鼓励该同事使用道德热线并且联系发展合伙人。

骚扰

在公司里，所谓“骚扰”，指一系列不可接受的、可能给个人造成身体或精神伤害的行为、习惯和言语。

无论出于任何原因，无论是否基于歧视，骚扰都是不可接受的。

不当行为示例

可能构成骚扰的不当行为示例（主要是精神骚扰，但有时候也可能是身体骚扰）：

- 冒犯、羞辱、侮辱、贬低或不断批评某人

- 威胁、压迫、恐吓某人或向其大声喊叫
- 做出不受欢迎的、影响他人的玩笑或评论
- 给某人设置不合理的压力，或者不可能完成的任务
- 逼迫某人犯错
- 在物理上或社交上，将某人与团队其他成员相隔离
- 将某人排除在利益或决定之外（选择性加班、休假、晋升、培训等），或者只让某人做没有人想做的、与其职务无关的工作
- 无理由地撤消某人负责的工作或任务，或者将其转到其他岗位
- 与某人进行不受欢迎的肢体互动（拍打后背、拥抱、推搡、挤占个人空间等）

如果是基于压力和恐惧的管理办法，并且在公司范围内大规模出现（例如，在结构重组或项目背景下），这可能被视为“制度性骚扰”。

可能构成性骚扰的不当行为示例：

- 产生过度或不当的肢体接触（触碰某人身体的私密部位……），不断盯着某人看等
- 做出性暗示或性引诱，或者提供不适当的礼物（例如，内衣、香水）、不受欢迎的礼物或者无法互换的礼物（肢体、口头或电子形式）
- 对某人身体的某个方面或性特征做出不必要的评论或质疑
- 根据某人是否接受性引诱或性提议而给予晋升或利益（该行为总是构成骚扰）

一个行为是否被理解成骚扰（造成精神伤害或身体伤害），还要取决于收受方的敏感度，不同人的敏感度各有不同。

不可接受行为的严重程度可能因为情况的不同而不同。有些不可接受的行为本身很严重，只要发生一次，就足以构成骚扰；还有些行为可能需要重复出现多次，才能构成骚扰。如果不受欢迎的行为反复出现，它的危害性和严重性都会加剧。

骚扰可能发生在每个人身上，可以发生在任何工作场合，包括工作场所外部。在许多国家，骚扰都会受到法律惩处，2019年6月通过、2021年6月开始生效的第190号国际劳工组织公约有相应规定。

价值观和原则

米其林集团全力打造一个集体的、安全的、有保障的工作环境，全体员工都能无障碍地、无恐惧地发展自己。米其林知道，骚扰会影响到一个人的尊严，可能严重影响一个人的精神和身体健康，还有可能带来一个充满敌意的工作环境。

因此，集团公司不会容忍对一个人进行任何形式的骚扰，无论是性骚扰，还是精神骚扰；无论是在米其林工作场所内的骚扰，还是在与米其林业务相关场所的骚扰，包括涉及或来自外部利益相关人的骚扰（求职者、供应商、客户、合伙人、经销商、访客等）。当权者对某人实施骚扰的，该行为构成加重情形。

米其林明确强调对骚扰的零容忍政策——无论骚扰者在公司居于任何职位。米其林为员工和主要利益相关方提供了便于使用的、公平的、保密的申诉渠道，并且鼓励任何遭到或看到骚扰的人做出举报。米其林推动建立一个人人可以自信地发表其所关心问题的工作环境，并且承诺保护善意的举报人，防止发生打击报复。

集团公司承诺严肃地、保密地、及时地、公正地对待所有案件，在调查期间采取措施，避免任何可能出现的利益冲突。对于所有形式的、经过证实的骚扰，米其林将实施制裁；我们还制定有相关措施，即使骚扰还没有得到证实，我们也能对令人不适的局面做出补救。

米其林在每个地区都设有预防和检查措施，我们培训经理和人力资源人员，根据 ICARE 模式，宣传以身作则的态度，引导团队成员就其在工作期间经历的不适当或不受欢迎行为开展公开对话。另外，也是为了辨识错误的行为，确保骚扰诉求得到严肃对待。

另外，米其林还注意，确保公司转型项目不会造成任何形式的制度性骚扰，并且吸收员工参与设计相关预防措施。

员工遭遇本准则所定义的骚扰的，将被确认为受害者，并且将在他人陪同下，进入专业救济和个人救济程序。

米其林每年都透明地报告骚扰诉求数量、采取的措施和宣布的制裁，同时我们总是对所有相关人员的流程信息进行小心保密。

允许的行为：我必须

全体员工

- 保持尊重的心态，对工作中遇到的所有人使用尊重性语言，包括通过电子方式（电子邮件、视频等）联系的人员。

- 注意其他同事的状态，在出现不当行为时，检查可能出现的不适情况。
- 将可能构成骚扰的情况（无论我是受害者还是目击证人）上报给我的经理或其他经理、人事部门、安保部门、法务部门、公司医务官或地区道德联络员，或者通过[道德热线](#)进行举报。

经理

- 培养并保持一种尊重他人的氛围，鼓励员工在所有问题上开展对话和表达意见。
- 关注团队成员对管理风格的反应，并且留意他们的评论意见。
- 向员工说明在发生骚扰时，可以采取的报告方式，并且陪同他们进行上报。
- 鼓励员工在遇到或见到骚扰时进行上报。
- 无论相关人员所在的职位等级，对任何潜在骚扰投诉都要严肃对待。

总书记（首席执行官）/各实体的常务董事

- 让经理认识到哪些行为和评论可能导致骚扰，以便识别和避免这些行为和评论，并且在看到骚扰或收到投诉时，知道该采取哪些措施。
- 在评估或调查案件时，把利益冲突考虑在内，确保不能让其公正性受到怀疑的人担任调查领导。
- 对骚扰投诉进行保密处理，并且尊重无罪假设原则。
- 对于经过证实的骚扰，根据相关法律法规进行制裁。

禁止行为：我不得

全体员工

- 我的评论或动作虽然外表看来无害甚至有些幽默，但却可能对某人产生轻蔑、伤害或打扰的效果，或者轻视或忽视某人的观点。
- 当某人未表现出任何兴趣或拒绝接受时，仍然持续不断地以浪漫或性感的方式吸引该人的注意力。

经理

- 对于员工投诉的道德骚扰、性骚扰或制度性骚扰不予理会，或者大事化小，小事化无。
- 尽管根据情况，已经没有实现的可能，仍然要求员工不惜代价达成目标。
- 在未经过调查培训的情况下实施调查，或者由于您与骚扰者关系亲近，可能导致他人质疑您的中立性时，

仍然实施调查。

实际案例1

您注意到，在您团队中，有一位同事总是被其他同事不予理睬，其他同事从不与他打招呼，也不邀请他参加团队会议，并且还时不时对该同事的外表做出贬低性评论。

您尝试与该同事和其他同事开展对话，谈谈您认为的不当行为。

您鼓励该同事将此事告诉他/她的经理或个人发展伙伴，并且通过[道德热线](#)进行举报。

您也可以把自己的判断告诉您的经理。

实际案例2

您的部门经理非常苛刻。当团队成员没有按照该经理期望的方式完成工作时，他/她会在公开场合训斥，他/她可能会在会议期间羞辱一个人，带来一种恐怖的氛围，破坏整个团队的积极性。没有人敢向该经理讲出自己的意见，因为该经理显得高人一等，每个人都害怕因此承担后果。

您可以自己或与他人一道面见经理，告诉对方，他/她的行为破坏了成员积极性，造成很大压力，给团队造成不利。

如果该经理没有回复，您应当通过[道德热线](#)进行举报。此外，您还应与您的发展伙伴进行谈话。

该经理虽然在公司身居要职，但这并不能让他获得任何特殊保护。另外，公司政策也保护您免遭打击报复。

实际案例3

在一次团建活动中，一位外部演讲者对您做出不当行为，他/她对您大声赞美，在所有活动中都尾随在您的身后，并且提出与您共饮一杯。这让您感到非常不适，并且干扰了团建活动。您可以：

对主持者表达自己的强烈主张，要求他们阻止这种不当行为。您可以自己去，也可以让同事陪同，以便让自己感觉有所依靠。

通过[道德热线](#)进行举报。除此之外，您还可以告诉您的经理或发展伙伴。

对于任何不可接受的行为，为防止该行为再次发生在其他人身上，及时阻止是关键。

实际案例4

您在销售团队工作，一位客户明确表示，他想与您到工作场所之外进行约会，他还多次邀请您共饮一杯或共进晚餐。当您拒绝接受邀请时，该客户表示，如果您不积极他的要求，他们将不再购买米其林轮胎，或者会大幅降低采购数量。

您必须告诉您的经理，并且通过[道德热线](#)进行举报。

除此之外，您还应当把该案件报告给您的发展伙伴。

实际案例5

您的一位同事总是拍打别人的后背。该同事似乎认为这是友好的表达。但是，您看到有些人被他的行为冒犯，但却不敢说什么。

您应当向该同事解释说，他的这个习惯不被他人接受，可能伤害到别人。您应当让该同事不要继续这样做。

健康与安全



健康与安全问题事关所有人，优先于任何其他工作。

意愿

- 尽一切努力，确保和保证员工、外部服务提供方和访客的健康与安全。
- 对于所有产品和工作给本地居民、客户及公众造成的健康影响进行管理。
- 创造工作条件，保护员工身体和精神的健康，推动工作与生活的平衡，推进员工的整体福祉，培养员工的工作能力，尽可能允许多人访问工作站。

指导原则

- 员工的健康与安全优先于任何其他工作。
- 每个人都有义务尊重相关规则，阻止任何危险局面。在既没有经过相关培训，也没有经过安全验证的情况下，任何人都有权利拒绝实施相关工作。员工在集团公司以外的其他地点工作的（例如，在客户场地工作），有权利和责任拒绝实施其依据善意的判断，认为不安全的工作。

- 在制定改善工作条件的行动计划时，应当考虑员工及其代表的意见。
- 在集团规范与地方规章之间，米其林选择遵守保护力度最大的标准。
- 米其林采取的手段和提供的条件，旨在可持续性地保持每个人的工作能力，降低工作给他们带来的身体负担，保护他们的身体、精神及社会能力健康，保障每个人的安全和福祉。

责任

工作上的健康、安全以及生活品质是米其林公司所有层级都要负责的问题。

- **员工及员工代表**

员工负责保护自己的健康与安全。他们对同事的健康与安全也应保持警惕；为提高预防力度和提高工作期间的生活质量，他们可以提出自己的意见。

- **团队**

在整合新成员和提醒新成员注意风险上，团队发挥着集体的作用。

- **经理**

经理负责其团队成员的身体健康和精神健康。在工作健康、安全及生活质量方面，经理指导着相关改进计划的制定和部署工作。在相关条款的应用上，经理一方面要以身作则，一方面要发挥团队成员的主人翁精神。

保证人

- **环境与预防工作经理**

以上人员负责定义环境与预防管理系统（SMEP），并且在有要求时，保证该系统得到应用，保持绩效及进步的可持续性。他们负责评估物理风险和化学风险，确保正确部署适当的预防计划。他们负责推进健康与安全领域的工作，决定如何管理新化学品、新装置和新工作条件带来的相关风险。

- **服务提供商管理经理（人事部门）**

以上人员负责保证从事风险工作的人得到保护，以及确保健康安全政策和规定行为获得部署。他们负责监控工作生活质量措施，预防心理社会风险。

- **健康管理人员**

以上人员负责面向员工和雇主，提供护理、医学监控、医学保健，以及就有关健康/安全/生活质量上的工作风险/社会心理风险提出顾问建议。在风险预防上，他们能够提供方案建议；当发生他们认为不可接受的情况时，他们有义务发出警告。

允许的行为：我必须

- 在我的工作地点和工作场所，根据相关安全指示，穿戴规定的个人防护装备。
- 检查我所在站点的安全防护措施。
- 为确保自身和他人的安全，时刻保持警惕。
- 当发生任何危险情况时，勇敢举报。通过以身作则，确保健康安全规则得到遵守。
- 保护自己和他人的福祉。必要时，使用道德热线。
- 推动尊重和完善工作环境和公司经营场所（包括秩序和清洁）。
- 遵守场地内外的通行规则。
- 主动提高工作生活质量。

禁止行为：我不得

- 不得在未经培训（岗位资格培训等）的情况下，实施操作/开展工作。
- 不得关闭我所在岗位的安防措施，但在计划操作和受控操作期间除外。
- 不得在精神类物质影响下工作（酒精、药物、镇静剂）。

童工



在米其林，我们反对任何形式的童工，童工可能损害儿童的健康、教育或人格完整，并且不符合国际劳工组织的相关公约。

我们要保护儿童，助力儿童的身体和精神发育，禁止我们自己和供应商的工作活动违反这些原则。

定义

所谓“童工”，包括一切剥夺儿童的童年、伤害儿童的教育、健康以及身体和精神发育的工作。童工指以下工作：

- 威胁儿童的健康或者身体、社交或精神发育的工作；
- 损害儿童教育或者剥夺儿童受教育权的工作；
- 迫使儿童一边要在学校超长时间学习，一边还要完成对他们而言过于劳累的职业工作。

国际劳工组织规定的最低工作年龄是 15 岁，对于危险性工作，最低工作年龄是 18 岁。

无论在任何情况下，即使是一次性工作，也不能阻止儿童接受学术教育，或者损害儿童的健康和发育。在这一前提下，国际劳工组织认为，对于 13 岁以上的儿童，某些轻体力劳动是可以接受的。最后，任何国家的学龄儿童必须上学。

指导原则

对米其林站点工作人员的要求

- 在集团公司站点工作的人员，必须年满18岁以上
- 如果工作时段属于学徒期，没有替代学校教育，也没有伤害儿童的发育和健康（非重体力劳动），年龄限制可以放宽至15至18岁。

米其林供应商指导原则

- 相关采购原则（附于相关合同）要求供应商遵守以下原则：禁止雇用年龄在18岁以下的人从事危险性工作；普遍禁止雇用15岁以下的工人。根据相关工作的性质，可以适当放宽限制，但该做法应当符合国际劳工组织第138号和第182号公约以及相关国内法，尤其相关工作不得取代学校教育，不得损害儿童的发育和健康。
- 对于天然橡胶行业，集团公司制定有具体的供应链童工风险管理办法，对于风险最高的领域，制定有相应的措施并且进行监督。
- 另外，集团公司还会评估供应商的人权风险（包括童工风险），尤其是风险等级最高的国家和采购类目。供应商的企业社会责任办法不符合米其林标准的，必须制定整改措施计划。

允许的行为：我必须

- 在最低和最高工作年龄上，将国内法与公司的原则规范进行比较。
- 检查员工的身份证件，确保从事重体力工作的工人必须年满18岁。
- 在童工现象普遍的国家，提高警惕，包括对我们的供应商提高警惕。

禁止行为：我不得

- 不得允许使用童工，即使童工在相关国家被认为是正常惯例，也不例外。
- 不得对供应商或合伙人（在米其林公司外部）使用童工的现象视而不见。

实际案例1

您被任命担任一处工厂的车间经理。您看到有些员工显得非常年轻。检查过他们的身份证件后，发现其中一人只有16岁，但却被分配到一个重体力岗位。您应该做什么？

虽然您所在国家允许的最低工作年龄是16岁，但公司规定要求从事重体力岗位的工人必须年满18岁。因此，您研究能不能把这个年轻工人调换到其他岗位，并且事先确认调换后的工作不会损害该名工人的健康或教育。

实际案例2

您在一个发展中国家担任地区总监。一个非政府组织联系到米其林，称有一个向米其林直接供货的橡胶园在使用童工。调查发现，这些十几岁的孩子偶而会到橡胶园里给父母帮忙。您是否仍然要报告？

是的，仍然要报告。您应当将该案件上报给采购部，采购部将决定采取哪些措施。

强迫劳动



米其林反对一切形式的强迫劳动，无论是在我们站点，还是在我们的供应链。

国际劳工组织报告称，2016年约有将近2500万人受到强迫劳动影响。在全球范围内，强迫劳动最普遍的行业是：采矿业和采石业、旅游业、农业、农业食品行业、建筑业以及电子制造业。在法国，强迫劳动发生在建筑业和清洁行业，以及需要低技术劳动力和存在连锁式分包的所有行业。外派工人和无证件工人也可能面临依附他人和被迫劳动的情况。

定义

米其林反对强迫劳动，根据广泛接受的一般性国际法律原则，当工人在未获得工资补偿以及/或者在受到非法暴力威胁、欺诈、强制、负债或被扣押身份证件的情况下，被迫从事工作或提供服务的，即构成强迫劳动。

强迫劳动可能包括：

- 员工虽然签署了合同，但却不理解合同条款。例如：使用非员工所用语言书写的合同。
- 通过精神或身体上的强制办法，强迫员工工作。例如，强迫员工做一项危险工作，否则就要解雇；但是，该工作并不属于该员工的责任范围，或者该员工没有接受到相关培训。
- 限制员工的自主权。例如，扣留员工的身份证件，强迫员工睡在公司，强迫员工只有依赖雇主，才能办理银行账户，不允许员工自由处置自己的自由时间等。
- 先让员工负上大笔债务，然后再让员工工作，从而让员工被债务捆绑。在有些地区，中介机构（招聘代理机构）会在选人、招聘或聘用阶段，向求职者专门收取大笔费用（交通、住宿、保险等）；员工需要几年时间向雇主还债。

指导原则

集团公司承诺*：

- 如果使用雇用合同，则要设计全体员工都能阅读和理解的雇用合同。
- 不要让员工被强迫工作，尊重员工的自主权。
- 确保每名员工都能自由取用自己的身份证件，并且可以自行决定终止雇用合同，但要根据地方规章或雇用合同的规定，提前通知。
- 严禁我们的招聘服务供应商向求职者收取任何招聘佣金或招聘费用。
- 确保招聘或招工代理机构遵守国际劳工组织的《一般性公平招聘原则》，不得引诱员工负债，避免以任何形式将员工与雇主捆绑。

**只有当使用雇用合同时，才可适用有关雇用合同的参考资料。*

米其林承诺打击分包链条上的强迫劳动现象。集团公司辨识那些风险等级最高的行业/供应商，并且实施供应链风险评估和管理办法。

尤其要注意流动工人。就尊重人权而言，流动工人是最弱势的群体之一。流动工人通常不会讲所在国家的语言，往往也没有亲属支持，因此他们特别依赖招聘机构和雇主。

对米其林站点工作人员的要求

人事经理，法务部门人员以及站点经理

允许的行为：我必须

- 如果使用雇用合同，应当要求员工签署雇用合同，并且雇用合同条款明确（工作地点、违约条件、通知等），并且使用员工可以理解的语言书写。
- 确保米其林招聘服务机构在招聘过程中，不向求职者收取任何招聘费（例如，应聘费）。
- 国内法律要求雇主保管员工的身份证件、合同或居住证件的，向员工提供一份副本。确保员工可以随时取用这些证件。
- 注意任何可能表明员工被强迫劳动的迹象：过多加班、隔离工作、财务压力等。
- 让员工可以自由接触员工权利信息和工作条件信息。

禁止行为：我不得

- 不得保留员工身份证件作为担保。
- 不得接受员工经常性加班，而应检查员工是否因为遭遇外部压力、为了偿还债务或招聘费用而被迫加班。
- 不得以任何方式威胁员工，强迫员工在违反意愿的情况下，继续在集团公司工作。

对集团和地区采购经理的要求

允许的行为：我必须

- 将采购原则纳入所有合同。
- 集团公司站点使用招聘和招工代理机构的，尤其是在高风险国家，特别是在招聘流动工人时，应当检查这些代理机构的惯常做法是否符合法律法规，以及是否公平（受聘员工不需要支付任何费用，不需要通过代理机构办理银行账户等）。
- 在强迫劳动上，辨识那些风险等级最高的国家和采购类目，以便更好地认识供应商的企业社会责任风险，

并且有针对性地进行文件评估。

- 针对风险等级最高的供应商或采购行业，提出适当的行动方案。
- 向供应商及其员工提供[道德热线](#)。通过采购网络发布预警信息。
- 针对天然橡胶供应商，辨识那些容易发生强迫劳动的区域。制定消除强迫劳动的行动计划。
- 当分包商的员工被委派到集团公司站点工作时，注意该员工的情况。

实际案例

您是一个国家人事部门的负责人。几名来自邻国的工人找到您，告诉您招聘代理机构拿走了他们的身份证明，作为合同的财务担保。您应该做什么？

这是强迫劳动的行为。您应当联系到该招聘代理机构。您应当尽力找到解决办法，取消员工的欠债。您应当评估该招聘代理机构改变这种惯常做法的能力。如果无法改变，您应当去找另一家尊重人权的招聘服务机构。您确保工人拿回身份证件。未来，您在选择合作伙伴时要更加小心谨慎。

安保——保护资产



米其林的资产包括员工和有形资产，以及知识和诀窍等无形资产。对于集团公司的未来而言，保护这些资产具有十分重要的意义。

安全和安保是每个人的责任。

指导原则

每名员工在其职责框架范围内，都有责任确保集团公司的有形和无形资产和资源得到正确的使用和保护。

这些资产和资源包括工业设施、设备、集团公司金融资源以及商业机密、专利和商标。

- 资产和资源的使用必须符合集团公司的需要，以及不同实体所制定的框架体系。
- 对实物资产和文件，按照其重要性进行划分（1级——重点；2级——严重；3级——低级）。
- D1和D2类信息应当只分享给那些“需要知道”的人。
- 经理必须以身作则。

- 为保护集团资产的安全，了解安保政策和安保需求十分重要。

安保措施

- 笔记本电脑应当使用电缆锁物理上锁，以及使用Windows + L或CTR/ALT/DEL逻辑上锁。
- 员工应当根据资产的重要性，按照保密性、完整性和可用性进行资产分类。
- 员工必须对敏感数据（D1类和D2类数据）进行加密，并且安全地处置实物资产和电子信息。
- 米其林站点通过安保系统，提供一个安全、稳固的系统。
 - 对于站点访问行为，通过电子访问控制措施，验证授权人员身份；
 - 使用（经过授权的）摄像头，辨识和调查安全事件；
 - 利用警报装置，保护密级区域。

允许的行为：我必须

- 锁上我的笔记本电脑。
- 全天佩戴我的胸牌。
- 向集团公司批准的旅行社办理差旅预定。
- 遵守所有站点的安保程序。
- 对米其林的信息进行保密，对于第三方信息，遵守相关保密承诺。
- 记住：所有集团公司的资产和文档均归米其林所有。

禁止行为：我不得

- 不得让机密文档无人照管。
- 不得授权他人使用我的胸牌进入安全站点和区域。
- 不得在没有设置安保措施的情况下，随意放置我的笔记本电脑（例如，把电脑留在我的工作岗位、酒店、车内等）。
- 只顾个人方便，不顾安全规则。
- 在社交网络上公开敏感信息或保密信息（装置照片、操作程序等）。
- 将集团资源公物私用，但根据我所在地区或国家的政策，该行为获得授权的情况除外。

商业行为



米其林的每位员工，无论在哪个国家工作，都必须遵守商业道德的原则和规范。

如果未能遵守，您可能因此遭遇法律责任和纪律制裁，还可能遭遇民事诉讼和刑事检举。

另外，对于违反以上规范的行为，他人还可以进行举报（参见[文中的举报程序和链接](#)）。

礼物和邀请



"无论我们身处哪里，我们都决定作一家负责任的、诚实的企业，尊重人权和法律的公司....."

Michelin Performance and Responsibility Charter (2002), Implementing our values, exercising our responsibilities

集团公司不容忍任何形式的腐败，无论发生在公共部门还是私营部门，无论是主动行为还是被动行为，无论是直接行为还是间接行为。集团公司承诺诚实经营，不得适当地影响商业伙伴、官员或者任何其他自然人或法人。

在商业关系中，在与外部合作伙伴交往期间，交换礼物或提供招待的行为可能影响员工的独立判断。同样地，集团公司承诺不接受任何可能损害其信誉的招待或邀请。

定义

不合理的礼物和招待可能构成贿赂。

集团政策适用于以下礼物和招待：

- 提供或收到的礼物和招待；
- 员工直接提供的礼物或招待，或者代表集团公司的第三方间接提供的礼物或招待；
- 直接提供给集团员工的礼物或招待，或者间接提供给员工家人的礼物或招待。

第三方代表指任何代表集团公司的自然人或法人。例如，说客、律师、销售代表或中间人。外部第三方的所有不当行为和决定，都可能追究到集团公司。第三方的行为应当密切遵守本准则以及相关政策。

指导原则

集团公司的任何员工或第三方代表禁止收受礼物、邀请或者任何其他可能影响其判断力、公正性或独立性，导致其不能以集团公司最大利益行事的利益。

每名员工或第三方代表必须遵守集团公司的礼物与邀请政策，以及任何地区（或其他）相关政策。

接受礼物或邀请

集团公司的员工及其家庭成员以及米其林的第三方代表必须尽量拒绝供应商、客户或第三方提供的礼物和邀请。

如果满足以下标准，也可以接受相关礼物或邀请：

- 符合本准则和相关政策；
- 价值合理；
- 偶而提供；
- 具有合法的商业目的；
- 经过特定政策的授权或者经理的验证，并且登记到相关礼物登记册*。

如果有疑问，建议您礼貌地回绝。

提供礼物或邀请

严禁提供可能不适当地影响收受人职业判断力的礼物和招待。

如果满足以下标准，也可以提供相关礼物或邀请：

- 符合本准则和相关政策；
- 价值合理；
- 偶而提供；
- 具有合法的商业目的；
- 经过特定政策的授权或者经理的验证，并且登记到相关礼物登记册*。

如果有疑问，建议您避免提供礼物。

**每个地区都必须设有礼物登记册。无论是提供还是收受的礼物，即使没有特定政策的授权，但米其林管理层认为可以接受的，该礼物也要被记录到礼物登记册。记录内容必须提及：礼物的性质、价值和动机，以及做出的决定（拒绝、接受后捐赠或在部门内共享等）*

允许的行为：我必须

- 知道并遵守我的职业活动所适用的礼物和邀请政策。
- 向商业伙伴解释相关礼物和政策，以免造成误会。
- 如果有怀疑，则与我的经理和法务部进行沟通。

禁止行为：我不得

- 不得接受可能影响我的职业行为的礼物和邀请。
- 不得提供或收受价值不合理的礼物或娱乐招待。
- 不得在未经通知我的经理的情况下，提供或收受礼物或邀请。

实际案例1

您所在地区的礼物政策允许员工接受低于某一金额的促销性礼物。你是一名采购员，供应商向您提供了一支漂亮的水晶瓶，瓶上个性化地雕刻了公司图标，其价值可能超过相关礼物政策所批准的金额。您不想冒犯该供应商，您能否接受该礼物？

可以。如果您只把该礼物用于职业目的，您就可以接受该礼物。如果该礼物的价值超过了相关礼物和邀请政策所授权的金额，您必须在礼物登记册上进行登记。

实际案例2

您是X的重点客户经理，X是一位大客户。在过去半年期间，您的商业关系出现下滑。您客户的采购经理已经向您提到这个问题。为了留住该客户，您想要邀请您的客户在一家2星级米其林餐厅用餐。这种做法是否允许？

您应当查阅您所在国家的现行礼物和招待政策，并且与您的经理进行讨论。虽然我们准许偶而的、价值合理的用餐，但在米其林星级餐厅用餐，可能被视为价值不合理的用餐。如果有怀疑，应咨询法务部。

国际商务与出口管控



集团公司要遵守大量贸易法规，在所有有形和无形商品的流动上，集团公司必须确保遵守所有相关法规。

背景

集团公司需要遵守大量法规：

- 管理所有商品进出口的海关条例，无论这些商品的性质、来源、价值、用途或运输模式。
- 限制与某些国家进行产品、技术、软件或服务交易的出口管制条例。对于军民两用技术和产品，应当特别关注。

如果未能遵守这些法规，可能给集团公司带来严重后果：停止商品物流，遭遇财政处罚，形象受损，在某些情况下，责任人还可能面临刑事责任。

价值观和指导原则

价值观

集团公司必须确保所有有形和无形商品的物流遵守一切相关法规。

在有些情况下，米其林可能采取更加严格的政策，以减少供应链风险，推动开展相关活动。

例如，欧洲 AEO（授权经济经营者）海关认证和 C-TPAT（海关反恐贸易伙伴关系）以及美国的同类协议等，让集团公司能够使用简化的、更安全的清关程序。

指导原则

为确保遵守所有这些法规，海关和出口管制职能部门定义了相关合规政策。

这些职能部门依靠地区和本地的网络，在集团公司各个流程上执行这些政策。

在确保遵守这些法规的过程中，每名员工都能发挥一定作用。

允许的行为：我必须

- 在设置新的行业站点或商业站点、设置新的国际流程或者非集团标准业务时，系统性地吸收海关和出口

管制团队加入。

- 遵守内部出口管制培训计划，以更好地辨识风险区域并做出正确反应。
- 在与客户签署合同文档时，确保加入标准出口管制条款。
- 遵守集团公司的相关标准，如果供应商、客户、银行或任何其他伙伴单位就海关手续或出口管制提出疑问或问题，在必要时，应当联系海关和出口管制团队。

禁止行为：我不得

- 未经事先咨询海关和出口管制团队，不得使用个人行李箱，在两国之间运输专业设备。
- 不得（为办理进出口海关申报）委托报关行办理。
- 不得为加速过境或清关过程，向报关行、运输单位或其他伙伴支付费用。
- 不得启动或参与涉及集团政策禁止国家的交易行为
- 不得因为军用商品不属于我的工作范围，而想当然以为我不必担心出口管制。

实际案例1

为避免支付关税，一位客户通过电话向您解释说，只需要在发票上手写一项附注，说明产品的来源地就可以免税。对方告诉您，您的所有竞争对手也在这样干。您该如何应对？

您应联系海关团队。对于任何想要降低进口关税的请求（在发票上增加一条可以降低价格的附注，包括免费运输、修改产品描述、修改原产国或海关分类等），必须向海关团队确认。

实际案例2

您在联系一位潜在客户，该客户所在的国家是集团公司政策禁止销往的国家。该客户提出可以通过另一国家的第三方来绕过禁令。您应该做什么？

您应当联系海关和出口管制团队。即使是间接商品流，您也可能受到出口管制的影响。

竞争与公平交易



"我们希望所有企业都能在竞争法律框架内，开展公平的商业交易。"

Michelin Performance and Responsibility Charter (2002), Implementing our values, exercising our responsibilities

定义

公平交易原则管理着企业行为与其所在环境（客户、供应商以及竞争对手）之间的关系。

公平交易有助于推动实现集体利益、提高性价比和完善客户服务以及鼓励创新。

公平交易原则是许多国家都认可的原则。主管当局通过立法和监管体系，确保公平交易原则得到遵守。

反竞争行为可能造成集团公司或其员工受到严厉处罚：极重的罚金、赔偿诉讼、信誉受损甚至监禁。各国普遍设置这些制裁，并且制裁力度越来越大。

指导原则

集团公司支持尊重员工、客户以及（整体上）所在环境。公平竞争是以上原则的实际应用之一。

为确保员工遵守竞争规则，米其林实施了合规计划。该合规计划包括一些原则和行动计划，包括面向风险程度最高人群的定期培训（销售和营销）。这部分员工受到长期监督，尤其是法务部的监督。

集团公司通过排除以下内容，确保公平竞争原则得到有效执行：

- 不得与竞争对手签署的有关商业敏感信息的一切协议，以及进行的一切相关讨论和信息交流。
- 不得针对其客户和供应商实施任何滥用行为；
- 不得实施可能破坏自由竞争的任何动作。

尊重公平竞争是每个人的份内事。在与外部对话者进行交往时，每名员工必须以身作则。

允许的行为：我必须

- 对我们的客户和供应商保持尊重和公平。
- 排除与竞争对手的一切联系（但在结构化框架内进行讨论的情况除外，例如，职业协会和收购项目）。
- 遵守保密义务。
- 根据集团公司的市场地位，针对客户采取相适合的行为（市场占有率越高，米其林的责任越大）。

- 在遭遇不利的贸易谈判时，排除惩罚性措施（制裁、联合抵制）。

禁止行为：我不得

- 不得与竞争对手共同制定价格或交流敏感商业数据。
- 与竞争对手划分市场（产品、服务或地区）。
- 为客户设置转售价格。
- 参与围标。
- 推动客户（例如，分销商）之间达成价格协议或讨论价格。

实际案例1

一家分销商客户（A）想要讨论市场上乘用车轮胎的价格水平。A 投诉竞争对手（B）采取的激进定价政策，B 也是米其林的客户。为保证更高的毛利，A 让您干涉 B，迫使 B 提价。这类请求是否可以接受？

不可以接受。如果您接受该请求（要求 B 提价），集团公司将构成违约，因为集团公司将被视为“卡特尔推手”（联合固定销售价格）。因此您必须向该分销商说明，您不能干扰客户的定价政策，客户有权自由设定价格。

实际案例2

您是米其林在一家职业协会的代表，多次参加相关会议，讨论行业普遍关心的议题。这些会议都得到监督，并且您从未提出任何商业性敏感议题（价格、货量、成本等）。一位来自竞争公司的协会成员邀请您与其他几位成员/竞争对手一起喝些东西。因为您与他有相同的工作和共同的爱好，他想要更好地认识您。您是否应该接受？

不应该接受。您必须拒绝对方请求，避免与竞争对手进行任何讨论，即使是非正式的讨论也不可以接受。如果交流活动形成商业协议，那么即使是简单地参与这类会议，也可能导致有关当局实施制裁（包括罚金）。

避免利益冲突



“我们要避免员工在公司内外的生活责任之间发生潜在利益冲突。因此，我们希望员工能够避免那些违反米其林集团合法利益的个人性财务活动、商业活动或其他活动，或者考虑到员工在集团公司内部的职责，可能给他造成模糊认识的活动。”

Michelin Performance and Responsibility Charter (2002), Implementing our values, exercising our responsibilities

定义

当员工的个人利益与雇主利益发生冲突时，构成利益冲突。

个人利益可能是慈善利益、文化利益、财务利益、政治利益、宗教利益、体育运动利益、结社利益，或者来自家庭、情感或朋友纽带的利益。

没有任何国家对利益冲突做过法律定义，不过利益冲突往往会遭遇刑事制裁。

利益冲突可以分为：实际利益冲突、潜在利益冲突或表观利益冲突。

- 实际利益冲突：员工的个人利益与米其林的利益发生冲突，并且可能影响员工履职的。
- 潜在利益冲突：员工的个人利益可能与米其林的利益发生冲突的；员工必须保持警惕，注意确保潜在利益冲突不会变成实际利益冲突。
- 表观利益冲突：员工的个人利益可能在感觉上构成利益冲突的。

指导原则

每名员工必须将任何利益冲突情况（实际利益冲突、表观利益冲突或潜在利益冲突）报告给自己的经理和/或人事部门，确保根据集团公司的政策得到处理。

当员工与集团公司竞争对手、供应商或客户的员工建立个人关系时（朋友、家庭等），必须尤其小心谨慎。这种关系虽然并不违法，但必须不得违反米其林的利益。

当一个情况发生，引起他人合理地怀疑员工的公正性、对集团公司的忠诚性以及道德时，即使这种怀疑并不正确，也会导致员工遭遇利益冲突风险。

允许的行为：我必须

- 如果我的个人情况（或者家人的情况）有可能带来利益冲突，无论对米其林的利益有利还是不利，我都要寻求我经理的建议。
- 在我做出决定或从事职业活动过程中，必须避免偏袒朋友和亲属。

- 确保我的决定总是公平公正的，并且最符合集团公司的利益。

禁止行为：我不得

- 不得为了日后出售或出租给米其林的目的，持有或购买有形或无形商品。
- 在做出决定时，不得基于我在米其林的竞争对手、供应商或客户所控制的商业企业所持有的任何形式的财务利益。
- 为我的配偶、父母或子女进行游说，要求集团公司的竞争对手、供应商或客户聘用他们。

实际案例1

据您所知，您所在的工业站点不久将进行招标，挑选一家清洁公司。您的女儿经营着一家非常知名和成功的本地清洁公司。您对自己的家人和集团公司，应当采取哪种态度？

您应该避免在亲属面前提及这次招标。您必须向您的经理说明这种可能被视为利益冲突的关系，并且和您的经理进行讨论。

无论在任何情况下，您都不应当参与挑选投标人或实施投标。

您时刻保持警惕，因为您知道，即使您在不经意间与参与招标的同事提到您女儿所从事的业务，这也可能被解释成利益冲突。

实际案例2

您的儿子正在找工作，刚刚向您的一位客户提出了申请。在与该客户谈判过程中，该客户反复提到您儿子的申请。您应该做什么？

您必须通知您的经理，说明如果您继续与该客户联系，该家庭关系可能被解读成利益冲突。

为避免任何直接或间接的压力，您与您的经理一道向客户澄清情况。

慈善捐赠和政治献金



米其林不提供政治献金。

集团公司倾向于参加慈善活动，以帮助集团公司所涉及并且可能产生影响的社区和人群。

定义

慈善捐赠：指向非赢利组织、慈善组织或私人基金做出的捐赠。该捐赠可以是现金、实物、商品、证券或其他有价值的物品。

政治献金：指向政治党派、高级职位候选人或政治行动委员会提供的资金或资源。

指导原则

米其林不提供政治献金。

集团公司认为，在向公共决策者解释集团公司立场时，我们可以合法地、正直地表明我们的观点。这种交流要符合诚实原则和我们利益相关方的利益，例如，股东、客户、伙伴、员工及相关辖区（国家、省、州、市等）。

只有在以下情况下，才可进行慈善捐赠：

- 所有适用法律均允许；
- 根据相关法律公开披露；以及
- 经过相关地区、集团或实体书面政策（例如，礼物和邀请政策）的授权，或者经过相关地区总监的事先特别书面授权。

严禁第三方（例如，代理机构、中间人、外部顾问）以集团公司名义或代表集团公司做出捐赠。

米其林企业基金会(Michelin Corporate Foundation)由于其性质，还需要遵守本准则未述及的治理和报告要求。

允许的行为：我必须

- 在集团公司下属实体做出慈善捐赠之前，确保该慈善捐赠符合本准则和相关法律。
- 如果我怀有疑虑，应咨询我们经理、相关地区或国家的道德联络员或者法务部。

禁止行为：我不得

- 不得使用集团公司的资金或资源做为政治献金，也不得以集团公司名义提供任何政治献金。
- 不得在工作场所散发支持政治候选人的任何标志或标语。
- 不得做出可能被解释成贿赂的慈善捐赠。如果我有疑虑，我应当查询本准则中有关[礼物和邀请](#)以及[反腐败](#)的章节，以及/或者我会联系法务部。

实际案例1

您是一处工厂的领导团队成员，该工厂对邻近社区具有相当的经济影响力。在该工厂所在地区的政治职位改选造势活动中，现任者联系到您。他们想要组织一场有本地媒体到场的工厂参观活动，并且宣布将要推出一部有利于工业企业（包括米其林）的法律。您该如何应对？

米其林的确允许官员到场参观和了解我们的运营情况。不过，在政治竞选季，我们不鼓励这种参观。您应当立即联系公共事务部、相关地区或国家的道德联络员或者法务部，以便在获得这些部门的建议后做出回应。

实际案例2

您认为，您所在站点应当支持一项有益于本地社区的慈善性募资活动。为探讨这种可能性，您应该联系谁？

您应当联系您本地的公共事务部门。

预防内幕交易



"员工因为其职业活动的性质，可能接触机密信息，影响集团公司股价的，公司要求全部该等员工不得披露该机密信息，不得买卖公司的股票或其他证券，也不得通过第三方实施该买卖行为。此举不仅是为遵守相关法律，而且表明了对其他股东的尊重，以及与其他股东保持平等。"

Michelin Performance and Responsibility Charter (2002), Implementing our values, exercising our responsibilities

背景和定义

作为一家上市公司，在预防市场滥用方面，欧洲法律对集团公司的经理、员工和伙伴所规定的义务尤其严格。

任何员工均不得基于保密信息，通过买卖上市公司的股票来赢利。

任何人由于职务关系或者因为参与特定交易的筹备工作而掌握内幕信息的，都被视为“内幕人”。

"内幕消息"指非公开的精准的信息，该信息在公开之前，可能影响集团公司股价。

指导原则

无论自然人或法人的国籍和居住国，均适用有关证券法律违法处罚的欧洲法规和法国刑法。任何违反内幕交易规则的行为，都可能受到严厉处罚（罚金或监禁）。

关于禁止市场滥用的规则和米其林采取的应对措施，规定在《集团公司道义宪章》。

为防止内幕交易，集团公司必须维持并更新一份偶而有权访问内幕信息的人员名单。

- 对于各种被划分为内幕信息的情况或项目，集团公司已制定一份内幕人员名单。集团公司确保从开始时，这些内幕人员或第三方即意识到自己承担的义务，以及在违规时面临的惩处。
- 对于那些履行管理责任的人员，或者因为职务关系，可能接触内幕信息的人员，集团公司设有称为“负面窗口”年度回避期。在负面窗口期间，该等人员必须避免交易集团公司的股票。集团公司确保该等人员意识到自己承担的义务、相应的时间表以及在违规时面临的惩处。

允许的行为：我必须

- 当得知自己被纳入一次性内幕人员清单或者负面窗口期人员名单时，避免交易集团公司的股票。
- 当对自己的内幕人状态怀有疑问时，联系[企业法务指挥部/企业与财务道德官](#)（参见下文“应该联系谁”一节）。

禁止行为：我不得

- 当收到自己被登记到内幕人名单时，不得置之不理。
- 作为可能严重影响股价的机密信息的持有人，不得买卖上市公司股票。
- 如果自己知道集团公司与另一公司一旦存在商业往来，将会影响该公司的估值的，不得购买该公司的股份。

实际案例

由于米其林的 *BIB* 员工持股计划，您是集团公司的员工持股人。您刚刚听到办公室谣言称，集团公司将不久后发布不良财报。为购买一辆新车，您想要卖掉自己已经持有 5 年*以上的米其林股份。您是否可以这样做？

**根据集团公司员工持股人计划发行的股份有 5 年的阻断期。*

不可以这样做。您所听到的谣言实际上是重要信息，可能影响米其林的股价。作为集团公司的员工持股人，您很有可能被视为“内幕人”；因此，即使您未被禁止获知该谣言，但避免交易的义务仍将适用于您。因此，在该谣言信息被新闻媒体公布之前，您不能买卖米其林股票。

反欺诈

欺诈危及米其林的活动、形象和信誉。

像任何可能受到刑事处罚的行为一样，米其林严禁欺诈和不诚实；欺诈和不诚实可能给员工带来民事或刑事责任。任何欺诈一经证实，将会根据相关法律，受到纪律制裁。

如果向公司外部人员传递敏感数据，可能导致第三方实施欺诈，则应对此保持绝对警惕。

定义

欺诈：指蓄意或故意的不诚实、欺骗或破坏信任，其目的是为了获得财务利益或其他利益，受益者可能是集团公司员工、第三方或集团公司外部的其他公司。欺诈可分为几类：

- 侵吞资产：商品和金钱；
- 腐败，无论是主动腐败，还是被动腐败；
- 财务报表造假。

欺诈的实施者可以是集团公司的员工。也可能是集团公司外部的或组织。

指导原则

通过在集团公司各个层面宣传正直文化（管理者明确传递出有关期望行为和零容忍的信息），并且实施有效的风险控制程序，这样会限制欺诈风险。

面向集团公司所有下属企业，米其林实施内部控制系统。

该系统按照各个公司的特点，采取相应的手段、行为、程序和行动计划，其目的是：

- 推动控制业务活动，提高运营效率，有效利用资源；
- 适当考虑重要风险，无论是运营风险、财务风险还是合规风险。

该系统尤其是为了实现以下目的：

- 遵守法律法规；
- 应用企业指挥部或集团管理层设置的指示和指导原则；
- 发挥集团内部流程的职能，尤其是推动保护集团资产的流程；
- 保证财务信息的可靠性。

经理是该系统中的关键角色：

- 在自己团队内建立正直文化；
- 宣传集团公司的基本原则；
- 警惕其所在实体内部可能产生的欺诈风险；
- 员工欺诈行为得到证实的，对其施加制裁。

允许的行为：我必须

预防欺诈

- 知道并遵守我所在实体制定的内部控制规则，尤其是有关职务隔离的规则。
- 当发现管控弱点时，定义并实施整改计划。
- 保留集团公司提供的工具和资源（银行卡、电脑、工具）并且用于职业用途，但相关地区或国家的政策特别授权的情况除外。
- 他人紧急要求修改和传输敏感数据的，向我的经理汇报。
- 如果在应用某一程序时反复发生问题，则提醒我的经理。

当您怀疑发生欺诈时

- 提醒我的经理，或者联系米其林[道德热线](#)。
- 系统性地联系地区安保总监，地区安保总监唯一有权展开调查。

当欺诈被证实时

- 辨识管控系统中存在的弱点，并且予以纠正。
- 为防止其他实体也发生同样的问题，向我所在层级汇报相关欺诈机制。
- 经过咨询人事部门后，对实施欺诈的员工进行制裁。

禁止行为：我不得

预防欺诈

- 不得因为大家都绕过某个程序，自己也绕过该程序。
- 不向将我的信息系统访问密码通知第三方。

当您怀疑发生欺诈时

- 不得自行寻求展开调查。

实际案例1

一家供应商要求您将发票账款紧急汇到一个新的银行账户，同时附上详细的联络信息。您应该做什么？

许多欺诈案件都是有人伪造供应商身份来实施的欺诈。

您应该通知您的经理。您按照采购部的程序要求，确认该请求。

实际案例2

您从米其林的一位执行官那里，收到一份带签字的电子邮件，要求您提供敏感信息，您是唯一收到该邮件的人。您是否应当答复？

对于异常请求，即使是内部请求，都是企图实施身份盗窃欺诈的迹象。您应当将该邮件转给您所在实体的安保部门，确保按照相关程序进行处置。

实际案例4

您的经理要求您将一笔支出结转至下一年（例如，不可出售或不可使用的、将被销毁的产品的价值）。您应该做什么？

您应该予以拒绝，并且提醒您的经理集团公司的会计原则和程序。如果您的经理坚持，则应联系您的职能部门经理。如果问题仍然没有解决，您应当上报[道德热线](#)。

反腐败

"无论我们在哪里经营，在世界任何地区，我们都坚决反对一切及任何形式的腐败，无论涉及任何组织和机构，无论是公共腐败还是私人腐败.....对于支付给第三方的酬劳，如果该酬劳没有对应实际发生的服务、金额不合理或者未正确记录在我们的账目，那么我们拒绝向第三方支付该酬劳。"

Michelin Performance and Responsibility Charter (2002), Implementing our Values, Exercising our Responsibilities

集团公司旨在保护和发扬其诚实和正直的信誉。腐败和权力寻租会破坏一个组织的信任关系。没有这种信任，集团公司的核心价值观无法得到他人尊重。

范围

集团公司的最终母公司是一家法国证券交易所的上市公司，因此集团公司的全球活动都要受到有关腐败和权力寻租的法国法律的约束，法国法律特别要求集团公司采取一定的反腐败措施。

同样地，本准则不仅适用于米其林公司在法国的活动，还适用于米其林在其所在的全部国家的业务活动。这些国家现行的当地法律可能比本准则更加严厉。如果是这样，那么将以该国的反腐败法律为准。

员工有责任通过与法务部门合作，充分理解上述例外情况的范围。

定义

公共腐败：指为自身或他人目的，向政府部门从业者直接或间接地提供礼物或任何利益，以诱使该政府部门从业者实施或拒绝实施其职责或职务范围内的某一行为。这种非法行为构成**主动腐败**。

政府部门从业者收受或索取礼物或利益的，构成**被动腐败**。

私人腐败：指为自身或他人目的，向私营部门从业者直接或间接地提供礼物或任何利益，以诱使该私营部门从业者实施或拒绝实施其职务范围内的某一行为。这种非法行为构成**主动腐败**。

私营部门从业者收受或索取礼物或利益的，构成**被动腐败**。

主动权力寻租：指向具有（真实或假定）影响力的政府部门或私营部门从业者直接或间接地提供礼物或任何利益，以换取该从业者滥用其影响力，从公共当局或行政机关获得有利的决定（例如：区别性待遇、工作机会或合同）。

公共部门或私营部门从业者收受或索取该礼物或利益的，构成**被动权力寻租**。

指导原则

对于腐败和权力寻租，无论发生在公共部门还是私营部门，无论是主动行为还是被动行为，无论是直接行为还是间接行为，集团公司都是零容忍。任何实际或企图的腐败行为或权力寻租行为，都可能导致相关员工面临纪律制裁，导致相关员工和集团公司面临罚款以及民事或刑事诉讼，还可能损害集团公司信誉的完整性。

米其林反对直接地或通过中间人间接地向官员、政府成员或任何其他公职人员以及任何个人或任何私营部门实体等提供贿赂（金钱或非法礼物）或其他非法付款。

员工代表米其林拒绝提供贿赂的，不会因此受到处罚。

代表米其林的第三方：

当员工利用第三方（例如，代理人、中间人、外部顾问或者提供此类服务的客户）代表集团公司某一实体行事时，应当小心谨慎。

授权第三方以米其林的名义或代表米其林行事的合同，或者授权他人代表米其林接洽行政机构或政府机构的合同，必须做成书面形式，并且其中必须包含反腐败条款。这类合同必须是有限期合同，以便重新评估这种关系所带来的腐败风险，以及将相关合同进行招标。

该第三方服务的报酬必须：

- 金额合理，与分配的任务相称，有证据证明，并且符合于市场标准。
- 正确入账，对应实际的服务内容，符合米其林的授权支出惯例和会计原则。

员工应当向法务部门核实集团公司反腐败办法和相关法律所允许的报酬。

允许的行为：我必须

- 拒绝任何请求或提供贿赂或回扣的行为。立即向法务部门和[道德热线](#)报告。
- 遵守相关的礼物和邀请政策。
- 参加所有规定的反腐败培训。

禁止行为：我不得

本人亲自或通过第三方

- 不得提供或收受、主动提供或索取贿赂或其他付款，也不得同意接受该要求或请求。
- 不得为自身利益并且出于以下目的，向政府或私营部门从业者提供礼物或利益：
 - 影响某个行政性或职业性决定
 - 取得或维持合同、商业伙伴关系；或者
 - 为集团公司取得任何利益。
- 向任何人提出任何类型的要约、承诺、礼物、礼品或利益，或者同意接受对方索取该要约、承诺、礼物、礼品或利益的请求，以换取对方滥用其实际或假设的影响力，影响公共部门的官员或雇员。

实际案例1

您是一名销售代表。一位客户联系到您，协商一件保修期内产品的退款事宜（因为保修主张未得到解决而要求退款）。该客户向您说明，根据您前任的惯常做法，他们也将像以往一样，与您分享该退款的利益。这种做法是否允许？

不允许。首先，您必须礼貌地回绝该要约。然后，您应当联系法务部，或者通过[道德热线](#)进行举报。这样可以确保对当前和先前的情况进行调查。

实际案例2

在一个腐败风险较高的国家，在您与该国的政府客户代表会面期间，该客户代表要求您支付现金，“以确保采购合同获得续约”。您回答说，您无权这样做。该客户代表很生气，并且做出威胁。您是否要按照他的要求做？

不要按照他的要求做。首先，您应当缓合局面，以确保您的人身安全。不要让您身处危险之中！然后，您将情况汇报给您的主管或法务部。另外，您还要汇报给[道德热线](#)。

无论任何与本地当局的会面，我们都建议总要有两名集团代表在场。

实际案例3

您是一名负责招标的采购员。一位潜在供应商私下找到您，提出为您提供服务，以换取中标。您能否接受？

不可以接受。首先，您要礼貌地回绝。然后，立即报告法务部。您将此事汇报给[道德热线](#)。

实际案例4

您是一名销售代表。该国一位前任政府代表联系到您，向您主动提出，他们的服务可以“确保米其林赢得”该国刚刚宣布的招标项目。这是一个大标的合同，对于集团公司而言意义重大，并且能够确保您能达到该国市场的增长目标。您应该做什么？

您必须回绝该前任政府官员的会面要求，并且立即联系您的经理和法务部。这种前任政府官员声称能够确保米其林中标的情况是一个“红旗”现象，表明该官员将会滥用其在先前同事中的影响力。您应当将这种可能的权力寻租行为汇报给[道德热线](#)。

保护隐私和个人数据



米其林相信，为激发米其林与利益相关方之间信任关系，个人数据的保护十分关键。集团公司承诺仅收集和处理对其活动有必要性的数据。

定义和背景

个人数据：指直接或间接辨识自然人身份的信息。

例如，其中包括：

- 直接辨识身份的信息：关于个人民事状态（姓氏、名字等）的照片或信息。
- 直接辨识身份的信息：唯一身份编号（汽车牌照、米其林身份标识符号、手机号码等）或者综合信息（性别、年龄、职业、居住城市等）。

所有这些个人信息必须得到保护。

近年来，全球保护隐私权和个人数据的法规急剧增加。在许多国家，现在如果没有遵守相关法规，可能面临非常严厉的财务制裁（往往有新闻报道），甚至刑事制裁。

指导原则

对员工、客户、供应商、股东、合作伙伴或分包商个人数据的处理，必须遵守有关个人数据保护的法律法规和相关集团指引。

集团公司承诺仅收集和处理对其活动有必要性的数据。

除非有必要并且经过法律准许，否则不得向第三方传递任何个人数据。

另外，米其林还认为，数据保护是一个主要的竞争性资产，是与所有利益相关方建立信任关系的媒介。

只有在每个人的帮助下，个人数据的保护才有保证。

允许的行为：我必须

- 仅收集和处置对我的目标有必要性的个人数据，并确保该目标是合法和清晰定义的目标。
- 确保个人数据的收集和使用符合提供给相关人员的信息；如有要求，我要确保取得相关人员的数据收集和使用同意书。
- 在自由评价字段，仅填写相关的、适度的、不过分的评论；自问：如果我把这条评论分享给数据主体，我是否会感觉自在。
- 销毁或纠正不准确或不完整的数据，尊重个人的数据权利。
- 仅将个人数据传递给那些有合法需求并且经过授权的内部接收人员。
- 只有在履行法定义务时，才会将个人数据向外传递，或者只将个人数据对外传递给那些与集团公司签署协议的公司。
- 在授权访问其他国家数据或国际传递数据时，阅读并遵守集团公司内部的全部承诺条款，该等文档可在

内网访问（例如，公司的约束性规则）。

- 确保个人数据的安全和保密（例如，在传递数据时，遵守集团公司有关文件加密的安全规则）；
- 当发生数据泄漏时（数据丢失、未经授权的访问、未经授权的公开等），根据相关规程，通知米其林电脑应急响应团队（CERT——负责管理IT安全事件）。
- 如果我的职务需要处置个人数据，我要参加定期培训。知道我的工作活动框架。

禁止行为：我不得

- 不得在数据主体不知情的情况下，收集个人数据。
- 不得在未经相关人员同意的情况下，收集“敏感”数据（健康状况、性取向、政治观点、宗教信仰、人种或种族出身），或者仅可在法律要求的情况下收集。
- 不得在未经咨询法务部的情况下，向位于其他国家的人员授予个人数据访问权限。
- 保留个人数据的时限不得超出为达成相关目的所需的时限。

实际案例1

您是销售团队的一员，您想要与您的客户建立密切关系。您想要在集团公司的客户关系管理工具里，输入一些有关客户私人生活的详细数据。这样，当您不在时，您的接替者就能访问这些信息。这种做法是否允许？

不允许。您只能收集与职业圈有关的事实性信息。另外，严禁收集某些敏感信息（健康状况、宗教信仰等）。记住：您的客户可以请求访问客户的个人数据。

实际案例2

一名同事在工作期间遭遇意外。您希望向所有工业站点提供反馈。您提供了以下信息：洛南·A，监督员，瓦讷站，另外还提供了他的详细伤情和事故背景。您只提及了该同事的名字，这是否符合相关规定？

您应当问自己以下几个问题。

1. 您追求的是否是合法目标？

是。这样做是为了通过反馈，提高员工的安全。

2. 传递所有这些信息是否十分必要？

否。就事故报告而言，站点、职位、姓氏是无用信息。

为使个人数据匿名，您必须总是问自己：凭借我所提供的信息，我能否确认该人的身份？在本案中，在提供名字、职务以及提及工业站点信息的过程中，您提供的信息足够确认该人的身份。

供应商关系



米其林非常重视与供应商的关系。

关于供应商关系所涉及的全部规范、案例及要求，请参考[《供应商关系准则》](#)和精选[网络学习内容](#)。

遵守法律法规



“确保持续性地遵守相关法规，以及我们所在国家的文化……无论我们身处哪里，我们都决定作一家负责的、诚实的企业，尊重人权和法律的公司……”

Michelin Performance and Responsibility Charter (2002), Implementing our values, exercising our responsibilities

米其林承诺在其所有活动中，完全遵守相关法律法规。每名员工都有责任在实质和精神上遵守这些法律。

背景

在世界各地，法律法规的制定者分别是不同级别的政府机关：国家级、市级、州级、省级。另外，部分法律法规还适用域外。

对于某些问题，本地法律可能比本准则更加严厉。如果是这样，将以本地法律为准。尽管如此，当本准则比本地法律更加严厉时，则以本准则为准。

指导原则

集团公司并不要求员工成为法律专家。尽管如此，每名员工个人都有责任找到那些适用于员工使命的、需要遵守的法律法规。法务部将帮助全体员工遵守相关的法律法规。

另外，员工还应当判断什么时候有必要咨询法务部的意见。

允许的行为：我必须

- 在必要情况下，通过咨询法务部，找出适用于我的工作活动的相关法律。
- 遵守相关法律法规。
- 如果本准则比相关法律更加严厉，必须遵守本准则。

禁止行为：我不得

- 不得在遇到疑问或者面对未知情况时，在未经咨询法务部的情况下擅自行事。

实际案例1

您想给您在工作中经常打交道的公务员赠送礼物。在重要的节日，这种习俗在该国是完全合法的。您应当遵守哪些程序？

您应当遵守相关的礼物和邀请政策，并且联系法务部。另外，您还必须确保该行为符合本地政策、本准则以及法国的反腐败法律——法国的反腐败法律适用于集团公司的全球活动。

实际案例2

您刚刚得到一个新行业的职位。由于工作量大，您没有时间完成该职位所强制要求的法定培训。这是否符合集团公司的原则？

不符合。您需要找时间接受培训。

外部关系

真诚的沟通、建设性的对话、倾听的意愿以及对人员需求的系统化关怀，都有助于提高人们对于米其林集团的信心。

尊重事实是集团公司其他四个基本价值观的基础（其他四个价值观分别是：尊重客户、尊重员工、尊重股东以及尊重环境）。

社交网络



员工在社交媒体上的活动，必须确保不在个人意见或个人兴趣与集团立场之间造成混淆。

在使用社交媒体时，重点在于尊重同事、伙伴、客户以及竞争对手。

在该背景下，在社交媒体沟通上要保持小心谨慎，这对米其林而言是关键。

背景

社交网络（脸书、领英、博客、论坛等）为员工提供了表达自我的机会，以及向同事、客户或伙伴学习并且与他们分享信息的机会。

在该背景下，每个人都必须做出负责任的行为，保护集团公司的形象和信誉。

指导原则

数字与社交媒体聊天室/DCEM 的社交媒体团队代表米其林集团，对员工使用社交媒体的情况进行监督。

《社交媒体网络：员工最佳实践指引》("Social Networks: Best Practices for Employees") 为员工私人使用社交网络的行为提供指引。

在发表言论时，每个人必须保护集团的信誉和品牌形象，避免披露机密信息。

温馨提示：对于那些唯一有权代表米其林在社交媒体上发言的人员，各实体的沟通与品牌部已经事先认证。如有疑问，请联系您所在地区/国家的社交媒体经理，或者 DCEM 的“社交聊天室”。

允许的行为：我必须

- 使用我的个人电子邮件地址，配置我的个人账户。
- 在我的个人简历/档案中，说明评论内容系个人编写和发布，以及/或者仅提及个人情况（非职业情况）。
- 如果我发布的评论内容涉及米其林或者米其林的活动，即使该评价是我以个人身份发表的评论，也要说明我是米其林的员工。
- 发现虚假账户的，向数字与社交聊天室/DECM 报告。有时候，集团公司会沦为身份盗窃的受害者。

禁止行为：我不得

- 为避免造成混淆，不得将集团公司的图标放入我的可视化身份信息。
- 不得在我的用户名中包含米其林集团字样。
- 未经伙伴、客户或供应商的允许，不得向其做出推荐。
- 不得披露不属于我的保密信息。

实际案例1

您在从事一个新的保密性分销网络项目。一位同事建议您在领英上创建一个小组账户，以便交流和分享文档。能否这样做？

不可以这样做。因为集团公司内部文档不得在社交媒体上交流，因此您应当拒绝。您应当提出利用集团公司内部工具交流信息，推动团体协作。

实际案例2

您在一位同事的离职欢送会上拍了一些照片。您想要在脸书页面上发布这些照片，该行为是否允许？

不允许。您必须寻求相关当事人的允许，尊重他们的肖像权。如果要发布，您应当考虑您的个人信誉以及其他个人或实体的信誉因此受到损害的风险。

市民社会组织

OSC

无论在哪里，集团公司都与所在社会保持和谐。与利益相关方（包括市民社会组织）展开对话，这是财富、创造力以及凝聚力的源泉。

背景

市民社会组织指在社会或环境领域表达社会预期的正式组织（例如：非政府组织）或非正式组织（例如：专家、舆论领袖）。这些组织按照全局利益来行事。

市民社会组织的影响力不断增长。它们在公共舆论中具有正当地位。

职能和原则

集团公司在公共事务部设置了一个职位，该职位负责与市民社会组织在全球层面开展对话。

该职位依靠地区性或国家性公共事务经理网络开展工作。

该职位与其他部门共同规划风险主体（遭遇社会辩论的主体），并且辨识市民社会中“正确的”对话者，以便开展建设性对话。

所谓“正确的”对话者，不一定是盟友；也可以是那些通过辩论，帮助集团在采取行动之前形成舆论的对手方。

允许的行为：我必须

- 无论身处任何职位，都是倾听市民社会的期望，因此这不仅涉及我自己，而且涉及公司。
- 与市民社会组织对话的负责人分享我所掌握的信息，以便推动与各个市民社会组织的长期对话。

禁止行为：我不得

- 不得对质询信息置之不理；我必须将自己收到的（口头或书面）消息转发给市民社会组织对话负责人，以便这些消息得到处理。

实际案例

您收到一个从事动物保护事业的本地非政府组织的质询。该组织向您询问集团公司针对员工用天然皮革手套所制定的采购规则，您该如何应对？

作为个人防护装置采购方，集团公司特别关注皮革行业的供应链。参与这类产品制造流程的供应商，必须承诺遵守集团公司的动物福利和环境规则。

为理解该非政府组织的论点，您与该组织展开对话。您查看内部流程，提出可以与该组织分享的改进手段。您向该组织提出，集团公司承诺消除任何直接或间接地造成动物痛苦的因素，并且尽可能地使用合成皮革手套。

本地社区



作为工业集团，米其林在许多国家都有强烈的地方存在感。

无论在哪里，米其林集团都希望其活动与本地社区保持和谐，并且寻求最大程度地有益于本地社区。

背景

我们活动带来的影响可以分为：大型项目（建设新工厂、关闭站点、购买橡胶园）带来的影响和运营站点持续性活动带来的影响。

根据国际人权标准，米其林承诺其活动不会伤害本地社区的健康或安全，不会剥夺本地社区使用自然资源（水、粮食、土地、栖息地）的能力，不会破坏本地社区的文化或经济活动。另外，米其林还承诺确保我们的业务活动能够对本地社区的发展产生积极影响。

价值观和指导原则

无论在哪里，米其林集团都希望其活动与本地社区保持和谐，并且寻求最大程度地有益于本地社区。为此，米其林做出以下承诺：

- 在建设项目、站点开发项目或土地收购项目启动之前，尽早辨识周边人群的利益和需求。与利益相关方的磋商工作或者有关项目影响的磋商工作要纳入潜在最弱勢的群体。
- 探索对本地利益相关方有利和有益的机会和举措（就业机会、联合项目）；预防发生负面事件的风险；调整我们的项目，在施工阶段或站点运营阶段，尽可能有利于本地社区，不要影响本地社区的健康、安全、对自然资源的取用或者文化遗产。
- 与运营站点周围的本地社区和所有利益相关方保持直接、定期、透明和高质量的沟通。
- 建立投诉处理机制。当破坏本地环境或损害本地人群时，对每个投诉都要处理，并且提出维修和赔偿方案。让本地社区知道该机制的存在。

站点主管人员、新站施工或站点关停项目主管人员以及并购经理要注意：

允许的行为：我必须

无论在任何情况下

- 在新站施工、运营站点的活动或者站点关停涉及本地人群时，辨识本地人群所面临的风险和机遇。
- 自我查询特定人群类型（尤其是弱势群体）所适用的本地规章制度，确保保护本地人群的文化遗产。
- 在以上措施的基础上，制定相关行动方案，以消除或者（如果不能消除）减轻给本地人群造成的不利影响，并且为本地人群带来积极机遇。
- 设立正式的、便于使用的投诉处理机制，确保本地社区的投诉得到有效处理，并且将投诉处理机制公之于众。

运营站点：

- 与站点附近的本地居民建立定期的、建设性的对话。
- 鼓励与本地利益相关方（协会、学校、科研中心、企业等）建立伙伴关系，对周边人群的福祉和发展带来积极影响。
- 每个超过400名员工的站点，都要制定本地社区接触计划。
- 参考自然资源使用标准的环保预防要求。（目的：对于污染、稀缺资源的抽取或者损害本地社区的健康与安全的行为进行限制）。

工业站点施工期间：

- 通过直接沟通，向本地利益相关方说明施工项目带来的影响。为使项目工作符合利益相关方的要求，将他们的利益和要求纳入考虑范围。相关办法不应仅限于与本地主管当局开展对话。可以聘请外部企业与米其林合作实施。
- 优先聘用本地人员。遵守平等机会和非歧视原则。
- 根据岗位要求，优先培训本地人群。

关停站点时：

- 采取一切必要措施清理站点。
- 推动员工的重新部署。
- 同本地主管当局合作支持就业。

购买和管理种植园时：

- 制作土地安置流程文件，确保我们知道相关土地的历史。

- 尊重他人的土地使用权和进出权，方便他们继续种植粮食作物。
- 可持续性地使用天然橡胶种植园。参见负责任的天然橡胶政策，其中规定了米其林在社会事务（招聘、培训、急救）、经济事务（尊重粮食安全）和环境事务（环境保护、生物多样性）上的承诺。

禁止行为：我不得

- 不得在实施新项目过程中，不考虑本地主要利益相关方的利益和需求。不得展开直接对话。
- 不得对于本地利益相关方提出的疑问或可能的诉讼置之不理。
- 不得将对话范围仅限在政府主管机关。

实际案例1

您是一名项目经理，负责在一国新建一处工厂。项目地块已经确认，并且本地市政当局已经批准了该项目。这些条件是否足以开始施工？

不能开始施工。在验证该项目之前，您应当扩大对话范围，纳入其他利益相关方。您应当让自己的团队联系本地的协会、企业和学校，以便组织讨论或协商。

您可能要聘用外部企业帮您完成这一过程。

实际案例2

您是一国人力资源团队的负责人，考虑在本地招聘员工。不过，大部分应聘者都没有受过集团公司的职业培训。您该如何应对？

在考虑从较远的就业池招聘之前，您要考虑与培训机构合作培训本地人员的可能性。

财务报告的公正性



集团公司需要真实、可靠的财务信息，以确保管理质量以及股东、伙伴及供应商的信心。

价值观

"公司支持与股东群体和金融群体代表举行公开、定期、准确和诚实的沟通.....要做到尊重事实，不仅要有观点和预设，更要有客观和坦诚。这意味着要有勇气承认问题的存在以及它所带来现实影响——即使解决起来并不容易。"

Michelin Performance and Responsibility Charter (2002), Implementing our values, exercising our responsibilities

指导原则

各实体应当根据相关法规和内部程序，真实地、忠诚地在账簿上记录集团公司的业务和交易情况。

尊重事实，这意味着除了观点和偏见，更要保持客观和坦诚。

任何财务造假的企图都被视为违规，将被依法制裁。

允许的行为：我必须

- 对于那些可能影响财务信息的内容，立即进行完整、真实的报告。
- 所有条目都有证据支持。确保财务会计信息的可靠性。
- 遵守内部控制规章制度。
- 如果发现违反财务报告公正原则的情况，必须主动上报。

禁止行为：我不得

- 不得签字批准任何不准确或不反映真实情况的文件。
- 如果我意识到有资产或债务没有被记录到集团公司的资产负债表，我不得对此置之不理，而应当纠正会计记录或者提醒注意。

实际案例1

您是预算负责人。在年底时，您注意到自己可能有超出预算的风险。您该如何应对？

您不得为遵守自己的预算承诺，而试图与供应商约定延期到明年开票。会计记录与实际收到商品或服务的行为相关联，而不是与收到发票的行为相关联。

实际案例2

您检查您的经理编制的销售报告，发现了几处错误。您犹豫是否与您的经理讲这件事，这是否是正确的态度？

不是正确的态度。您不要害怕让您的经理知道。相反地，您要预防再出现不准确信息，以此服务集团公司的利益。

我的工作与环境



尊重环境是米其林五大基础价值观之一，该价值观在 2002 年首次在 "Michelin Performance and Responsibility Charter" 中表述，2012 年又在 "Michelin Performance and Responsibility: A better way forward" 重新表述。

考虑到环保紧急事件的特殊性质，米其林选择为本准则增加了环境维度。其中的建议内容既是提示，也是鼓励：这些内容旨在帮助每名员工在职业活动框架范围内，改善自己的环境足迹；目前这些规定还不是强制性规定（但当受到环境法律约束时除外）。

背景

要保护地球的未来，抗击气候变化、投入可再生能源、保护资源和生物多样性十分重要。

多年来，从资源的抽取和处理阶段，到使用阶段，再到生命约占阶段的处置，米其林一直评估和考虑其产品在完整生命周期期间产生的环境影响。

指导原则

目前，集团公司的目标是在 2050 年之前，其工业站点在整体上实现净零碳排放（范围 1 和范围 2）——这也符合将全球温升控制在 1.5°C 之内的气候情境要求。

每名员工通过在工作场所采取生态责任措施，推动实现该承诺，其中涉及工作站、工业站点以及差旅期间。

我的岗位

建议

打印

- 我偏爱数字文件。我只打印经常使用的文件。
- 我把文件修改成适合屏幕阅读，避免不必要的打印。以PPT演示文稿为例，我会在每页打印两张幻灯片。
- 我会有限制地打印，并且使用双面打印和黑白打印。
- 我喜欢使用浅色的、高效用墨的打印字体。
- 如果可能，我会使用再生纸，并且确保用后纸张得到回收。
- 如果可能，我会使用填充墨盒，并且确保墨盒得到回收。

您知道吗？

办公室员工平均每月消耗 70 至 85 克纸。

我们需要降低纸张消耗量，并且尽量采用可回收纸张。

设备使用

智能手机

- 我把自己的智能手机设置了节能模式。
- 当GPS、Wifi和蓝牙不再使用时，我会关闭这些功能。
- 无论是工作还是居家，我会尽量使用Wifi而不是4G。
- 我喜欢使用"深色模式"（深色背景），这样可以减少能量消耗。

计算机（能量消耗和数据存储）

- 与固定式电脑相比，我更喜欢使用笔记本电脑。
- 我把电脑配置成可以快速进入睡眠模式。

- 我定期清理电脑浏览器的缓存、历史和cookies。
- 我定期删除旧的电子邮件。
- 我通过以下方式，为我的PPT演示文稿减重：
 - 使用轻型模板/掩模；
 - 使用“图象压缩”功能；
 - 通过电子邮件发送时，使用PDF版本
- 我会定期整理和删除：
 - 我的文件中保存的不必要电子邮件
 - 我操作系统中“下载”文件夹中保存的文档
 - 我的One Drive文件，可以按年删除，也可以在文件不需要时（以及每次改变位置时）马上删除
- 在午餐期间和夜间关闭电脑和打印机。

其他设备

- 一般情况下，我会照顾好自己的设备，优化设备的使用寿命。
- 如果不使用座机电话，我会将座机电话退还。
- 不再需要灯光时，我们把灯关上。
- 我使用低功耗灯泡。
- 在白天，如果气温较高，我会放下百叶窗/窗帘。

您知道吗？

在办公室，IT 设备占电力消耗量的 21%。

为减少办公室活动带来的整体碳足迹，优化 IT 设备的能耗是关键。

电子邮件（发送）



- 我把发送范围限制在核心接收人。我会避免使用系统提供的“全部答复”功能，以减少不必要的电子邮件。

- 我会避免在页脚使用照片或图标和电子邮件签名，或者优先使用低分辨率的图片。
- 相对于附件，我更喜欢分享链接。
- 我会减少附件的体积（转换成PDF文件格式、压缩文件）。
- 我会退订很少访问的邮件列表。
- 我会管理内部应用的通知消息（Teams - Yammer），避免系统化地接收通知邮件。
- 我喜欢使用协作工具，相对于电子邮件（多个收件人、使用附件），协作工具的效率更高，经济性更好。
我会按照不同用途，使用合适的工具。

您知道吗？

电子邮件的环境影响取决于收件人数量、附件体积以及服务器上的存储器。

将电子邮件收件人的数量乘以 10，将环境足迹乘以 4，再将二者相乘。

互联网搜索

- 我把经常访问的网页保存到收藏夹。
- 我把网站的地址/URL直接键入搜索栏，而不通过搜索引擎。
- 我会系统化地关闭不再使用的程序/网页/标签。

您知道吗？

1 分钟的互联网搜索，台式机要消耗 100 瓦电力，笔记本电脑要消耗 20 瓦电力。

当您直接输入网站 URL 时，您将温室气体排放量降低四分之三。

站点之外

道德行为（例如，确保尊重环境）不仅是信誉问题；最重要的是，它还是紧迫的全球性、集体性问题。

集团公司邀请每名员工在其职业活动框架之外，自由践行这些价值观以及米其林支持的道德行为。

我的出差



只要可能，我就喜欢：

- 差旅期间举行视频会议。
- 日常出行：使用环境友好型交通方式（公共交通、自行车、步行），以及共享乘车。
- 长途旅行：火车和共享乘车。

您知道吗？



上班和差旅是办公室活动产生的主要温室气体排放来源。每年 1200 万吨。

这些旅程中的四分之三是乘车。

来源：ADEME · 办公室里的生态责任（2020 年 6 月）

我的站点



建议

废物与循环经济

根据我的岗位责任

- 在采购和使用办公设备、耗材和备品以及选择包装等时，我喜欢使用可以回收、可以重复利用或者可以持续的材料。
- 我设置所有人都能看到和理解的回收站。
- 我使用环境友好型清洁产品。
- 我确保提供足够数量的垃圾箱和烟灰缸；我不会把垃圾/烟头丢到地上。
- 我限制使用包装材料，并且我喜欢使用可再生性包装材料（可重复利用材料、可回收材料或者来自可持续性渠道的材料）。
- 我把设备（电脑、智能手机、办公室等）送交协会或企业进行改造，推动设备的二次使用。

您知道吗？ 

通过电子设备的再循环，可以回收稀有材料或珍贵材料。

1 吨电子卡的含金量是 1 吨矿石的 50 至 100 倍。

这些设备的部分组成元素（例如，砷或氟）对健康和环境有害，需要妥善处理。

供热和空调

- 作为经理，我允许员工根据温度变化更换工作服。
- 当天气寒冷时，我会确保关闭窗户；当气温高时，我会在白天使用遮阳设备（百叶窗/窗帘）。
- 当空调运行时，我不会把窗户打开。

您知道吗？ 

在办公室的能耗中，供热平均占 50%，空调最高占 20%。

来源：ADEME，办公室里的生态责任（2020 年 6 月）

用餐

根据我的岗位责任

- 我喜欢使用本地的、当季的产品（餐厅、办公室、分销商等）。
- 我喜欢短距离供货的商品。

您知道吗？ 

在企业餐厅环境下，每餐平均产生 75 克食物浪费；相比之下，集体餐厅平均产生 130 克食物浪费。

来源：ADEME，办公室里的生态责任（2020 年 6 月）