

米其林道德準則

本道德準則無一例外地適用集團公司在世界各地的全體員工，以及在我們工作場所內的其他工作人員或者代表集團實體的人。

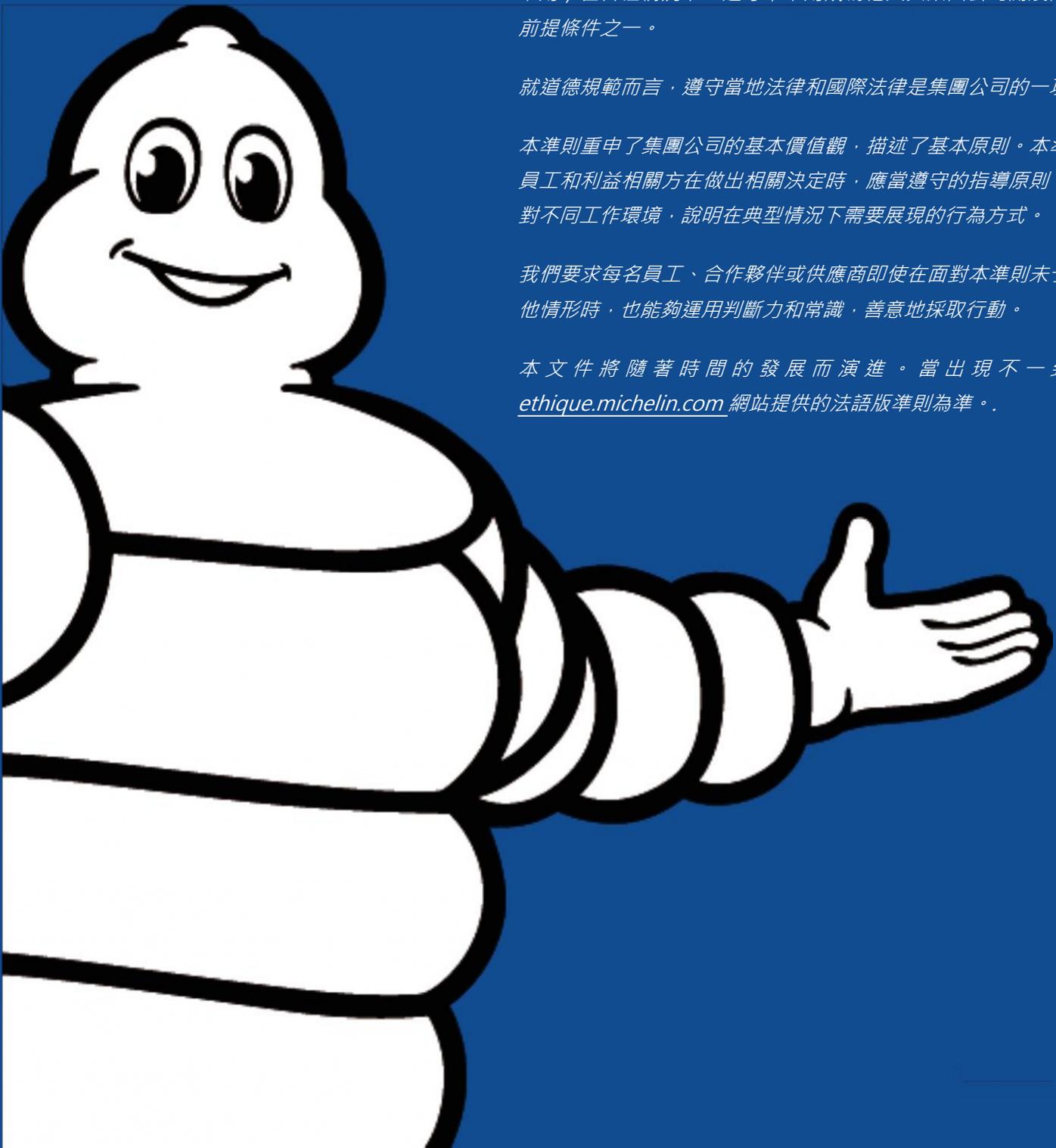
另外，米其林還鼓勵我們的客戶、供應商以及其他合作夥伴也應遵守本準則；在各種情況下，遵守本準則成為他人與集團公司開展商業往來的前提條件之一。

就道德規範而言，遵守當地法律和國際法律是集團公司的一項基本原則。

本準則重申了集團公司的基本價值觀，描述了基本原則。本準則指出了員工和利益相關方在做出相關決定時，應當遵守的指導原則。本準則針對不同工作環境，說明在典型情況下需要展現的行為方式。

我們要求每名員工、合作夥伴或供應商即使在面對本準則未予規定的其他情形時，也能夠運用判斷力和常識，善意地採取行動。

本文件將隨著時間的發展而演進。當出現不一致時，以 ethique.michelin.com 網站提供的法語版準則為準。



表中的內容

合夥人寄語	3
道德治理和組織結構	5
職務和責任	6
我是經理	7
資訊	7
支持	7
保護舉報人	8
我是員工	8
允許的行為：我必須	8
如果我有疑慮	9
保護舉報人	9
疑問和預警	9
問題	10
預警	11
我應該做出預警的時間？	11
我應該做出預警的原因？	12
我做出預警的方式？	12
保密和保護舉報人	12
日常道德行為	13
工作行為	13
歧視	13
騷擾	15
健康與安全	20
童工	22

強迫勞動	24
安保——保護資產	27
商業行為	29
禮物和邀請	29
國際商務與出口管控	32
競爭與公平交易	33
避免利益衝突	35
慈善捐贈和政治獻金	37
預防內線交易	39
反欺詐	41
反貪腐	44
保護隱私和個人資料	47
供應商關係	50
遵守法律規範	50
外部關係	51
社交網路	52
公民社會組織	53
本地社區	54
財務報告的公正性	57
我的工作與環境	59
我的職位	59
網站之外	62
我的出差	62
我的工作場所	63

米其林道德準則

日常道德行為

本道德準則無一例外地適用集團公司在世界各地的全體員工，以及在我們工作場所內的其他工作人員或者代表集團實體的人。

另外，米其林還鼓勵我們的客戶、供應商以及其他合作夥伴也應遵守本準則；在許多情況下，遵守本準則構成他人與集團公司開展商業往來的前提條件之一。

就道德規範而言，遵守當地法律和國際法律是集團公司的一項基本原則。

本準則重申了集團公司的基本價值觀，描述了基本原則。本準則指出了員工和利益相關方在做出相關決定時，應當遵守的指導原則。本準則針對不同工作環境，說明在典型情況下需要展現的行為方式。

我們要求每名員工、合作夥伴或供應商即使在面對本準則未予規定的其他情形時，也能夠運用判斷力和常識，善意地採取行動。

本文件將隨著時間的發展而演進。當出現不一致時，以 ethique.michelin.com 網站提供的法語版準則為準。



合夥人寄語

價值觀把我們團結在一起

米其林需要我們大家共同努力，迎接我們的環境、客戶和市場所帶來的挑戰。為了共同建設米其林的明天，我們首先要圍繞我們集團的價值觀，共同努力取得成功。

為保證米其林的可持續發展，我們必須隨時隨地堅守這份承諾。我們集團的每個人都必須擔負起責任。我們戰略、行為方式和商業辦法也必須體現這一點。

因此，米其林承諾：

- 透過制定和傳播基礎性文件（例如，本道德準則和反貪腐實務準則），框定集團公司的商業實踐。如果員工未能遵守集團發佈的規則和方針，可能因此承擔責任並且面臨紀律制裁。
- 確保無論集團公司在哪裡，所有業務活動都要體現對人權的尊重。
- 實施相關政策，降低業務活動、產品和服務的環境足跡及相關風險。

道德準則為您指向正確的行為方式

本準則旨在幫助我們的員工和合作夥伴，當發生可能給他們自己或米其林帶來風險的狀況時，讓他們能夠採取適當的行為。

本準則：

- 重申了我們的價值觀和基本指導原則。
- 告訴我們員工如何應對最常遇到的情況。
- 明確地指出哪些行為符合我們的價值觀和規程（參見“允許行為/禁止行為”一節）。
- 還論及一些更加複雜的情況，指出行動方向（參見“實際案例”一節）。
- 提供了專家名單，當您有疑問時，可以諮詢相關專家（參見“應該聯繫誰”一節）。
- 提供其他參考文件清單（參見“參考資料”一節）。

每位員工都是米其林價值觀的宣傳大使

就像工作安全一樣，道德工作也與每個人息息相關。

本準則的執行力度和重視程度取決於每位員工的全力付出，而無論他們的頭銜或職位。我們的個人行為和集體行為都必須符合我們集團的價值觀。為保護我們的員工和保證集團公司的可持續發展，對於米其林集團多年來建立並不斷強化的價值觀、信譽、形象及遺產，我們所有人都是這些價值觀、信譽、形象及遺產的擔保人。

每位員工都應當花上一些時間，仔細閱讀本準則，並且每個人都應當在日常工作中實踐其中的原則。

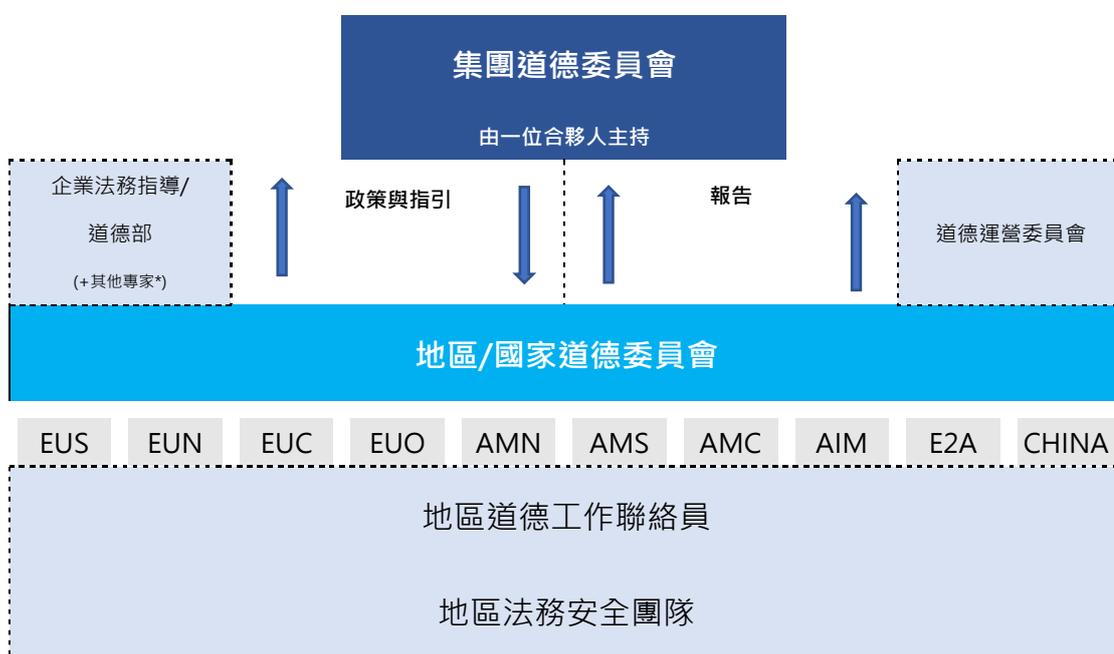
Florent MENEGAUX

米其林集團總裁

Yves CHAPOT

行政部和財政部合夥人及主任

道德治理和組織結構



*取決於不同的主體業務

集團道德委員會的使命

- 推動建立道德文化
- 確保集團公司的道德工作投入
- 指引道德工作戰略
- 確保地區行動的統一性
- 驗證集團公司的道德工作計畫，包括關鍵性政策和必要的舉措，以確保不斷進步

職務和責任



作為米其林的員工，您的工作行為必須隨時隨地符合道德標準。因此，對集團公司而言，恭敬的言語和善意的行為不可或缺。如果您對應該如何行事懷有疑問，請查閱本準則。

所有米其林員工，無論身處哪個國家，都必須尊重本準則規定的原則和規範。因此，每位員工都是集團績效的利益相關人，都是集團價值觀的宣傳大使。

另外，集團還鼓勵每位元員工以尊重和對話之精神，將本準則分享和傳遞給他們的同事和外部連絡人，以便積極地推進我們每個人的工作福祉和整體績效。

本準則不可能對所有情況都一一列舉。因此，每位員工在面對各種可能出現的情況時，都要能夠根據本準則中述及的價值觀和指導方針，應用判斷力和常識進行處置。如果本準則的內容不足以指導您做出判斷，則我們希望您能聯繫您的經理或法務部的代表。歡迎提出您的疑問。



違規後果

員工未能遵守本準則的原則和規範的，可能面臨紀律處分，最高處分包括終止雇用關係，以及民事訴訟和刑事檢舉。因此，每位員工都有責任閱讀、理解及遵守本準則的全部原則和規範。

如果本準則與相關法律或者集團和集團實體的其他相關政策發生衝突，則以較嚴厲的規定為準。每位員工都有責任透過與法務部門合作，充分理解上述例外的範圍。

我是經理



作為經理，您不僅要推進集團績效，而且還要保證團隊福祉。

您要透過示範行為激勵您手下的員工，並且培養必要的信任，鼓勵他們提出問題；您要定期讓您的團隊成員知道，您會聽取他們的意見，同時提醒他們，公司不會容忍任何可能違反本準則的員工對提出善意警告的同仁進行報復行為。

對於我的團隊成員

資訊

- 我要確保他們知道並遵守米其林集團所定義的價值觀、原則及規範（包括本準則）。
- 我會指出本準則中與他們的工作最相關的內容。
- 我會以身作則，在需要時，勇於提出問題和報告不當行為。

支持

- 當責：當有員工告訴我某一道德問題時，我會事先問他們是否使用了本準則中規定的質詢程序。如果答案為否，我會與員工共同完成該程序。
- 我會確保員工遵守相關法律規範。
- 如果我對某個情況仍然有所懷疑，我會確保聯繫本準則中述及的專家，以求獲得答案（參見每個頁面下方的“應該聯繫誰”一節）。
- 我會確保任何人都不會因為善意地舉報了不當情況或提出疑問，而遭遇任何形式的打擊報復。
- 我會確保任何道德問題或預警都能被傳送至[道德熱線](#)，以便相關問題能夠得到快速、高效的記錄和處置。

保護舉報人

透過使用[道德熱線](#)，您可以匿名地、保密地、安全地做出預警。

即使您不能確認對特定情況做出預警是否合適，透過向道德熱線進行舉報，您也可以瞭解有關部門如何看待這種情況，另外還有助於確保相關情況得到正確處理。

無論採用哪種預警辦法，員工善意地舉報某個可能違犯本準則、相關法律或米其林原則或規範的行為的，任何人均不得對該員工實施報復。

員工認為自己遭遇報復的，必須使用相同程序進行報告。

更多資訊：[米其林集團道德熱線](#)。

我是員工



每位員工的行為，都代表了我們集團公司和我們的價值觀。因此，無論是為了個人和整體的福祉，或是為了米其林的信譽，員工都有必要遵守本準則。

員工對應當採取哪種處理方式懷有疑慮的，應當查詢本準則。

允許的行為：我必須

- 遵守相關法律規範。
- 遵守米其林集團所定義的價值觀、原則及規範。
- 如果我遇到某個似乎不遵守米其林價值觀、相關法律規範或本準則的職業情境，其中涉及我本人或同事的，我應當分享自己的疑問或發出預警。發出預警有多個管道：[道德熱線](#)、人事部、安保部、法務部、我的經理或其他經理、醫務官或地區道德聯絡員。
- 知道並理解本準則中述及的主題，並且在自己本職工作上，知道並理解推薦的行為方式和處理辦法。
- 依據尊重和對話的精神，與他人分享本準則的內容，為工作福祉和集團績效做出積極貢獻。
- 在面臨各種可能發生的情況時，應用良知和常識，同時遵守本準則規定的價值觀和指導原則。

- 以身作則，勇於提出問題和報告不當行為。

如果我有疑慮

- 如果對要做的事情抱有疑慮，本指引透過一定數量的典型情境，說明預期行為（“允許行為/禁止行為”）。
- 本準則透過實際案例，說明更為複雜的情況。
- 如果我找不到符合我的情境的答案，在查詢實際案例後，我還可以查閱特定文件和實際案例提及的專家名單。
- 為獲得更多指引，我還會使用“疑問”頁面提供的表格。
- 我會諮詢我的經理或者法務部的代表。

保護舉報人

透過使用[道德熱線](#)，您可以匿名地、保密地、安全地做出預警。

即使您不能確認對特定情況做出預警是否合適，透過向道德熱線進行舉報，您也可以瞭解有關部門如何看待這種情況，另外還有助於確保相關情況得到正確處理。

無論採用哪種預警辦法，員工善意地舉報某個可能違犯本準則、相關法律或米其林原則或規範的行為的，任何人均不得對該員工實施報復。

員工認為自己遭遇報復的，必須使用相同程序進行報告。

更多資訊：[米其林集團道德熱線](#)。

疑問和預警



米其林的持續成功有賴於員工是否願意在工作中保持正直性，並且充分遵守相關法律規範以及集團公司的原則規範。

對於員工、客戶、股東乃至集團而言，符合道德和法規要求的、反映我們集團價值觀的行為具有重要意義。為保護員工、保護集團信譽和完整性以及預防金融風險和損害風險，您是米其林所依靠的人。

問題



尊重他人是米其林價值觀的核心。

集團公司鼓勵對話和自由表達，讓每個人都能提出自己關心的問題。米其林致力於推動全體人員的發展，並且其經營活動要符合其所在國家的法律規範。

本準則將讓員工能夠做出既符合道德要求、又遵守集團原則規範的行為。儘管如此，有些問題的答案並不顯而易見。下面是您在做出決定之前，需要自問的一個問題清單。

如果我懷疑某個情況/決定/行動是否符合道德要求，我會自問以下問題：

在需要作出決定時				
	我會說“不”	我會與我的經理交流	我會查閱本準則	我會繼續跟進這些問題
是否合乎法律？				
是		●	●	●
否	●			
是否可能危及集團信譽？				
是		●	●	●
否			●	●
我是否願意為此承擔責任？				
是			●	●
否	●			
如果公開談論這個問題，是否會讓我良心不安				
是		●	●	●
否			●	●
是否符合本準則？				
是				
否	●			

面對已經做出的行動				
	我會聯繫道德熱線	我會與我的經理交流	我會查閱本準則	我會繼續跟進這些問題
是否合乎法律？				
是		●	●	●
否	●			
是否可能危及集團信譽？				
是		●	●	●
否				●
如果公開談論這個問題，是否會讓我良心不安				
是		●	●	●
否				●
是否符合本準則？				
是		●		
否	●			

預警



對於工作行為、商業往來以及外聯活動，本準則規定了集團公司不會妥協的、嚴格的指導原則。

注意：考慮到環保緊急事件的特殊性質，米其林選擇為本準則增加一個維度：**環境**。相關推薦內容旨在提醒和鼓勵員工：幫助每位員工在其職業活動框架範圍內，改善他們自己的環境足跡。目前，這些規定還不是強制性規定（但當受到環境法律約束時除外）。

我應該做出預警的時間？

如果集團員工獲悉一些事實，並且這些事實可能違犯相關法律規範、本準則或集團公司其他原則規範，集團員工必須進行呈報，以便集團公司展開調查並採取適當措施，應對相關情況並避免再次發生。

每個人在收到預警資訊後，必須確保將該資訊登錄到[道德熱線](#)資料庫，以便展開調查並採取適當措施，進行應對並避免再次發生。

參見：[問題](#)

我應該做出預警的原因？

米其林的持續成功有賴於員工是否願意在工作中保持正直性，並且充分遵守相關法律規範以及集團公司的其他原則規範。

對於員工、客戶、股東乃至集團公司而言，符合道德和法規要求的、反映集團公司價值觀的行為具有重要意義。為保護員工、保護集團信譽和完整性以及預防金融風險和損害風險，您是米其林所依靠的人。

另外，面對越來越複雜的環境問題，我們都會面臨兩難情形，您的報告將讓我們獲悉有關情況。這是我們共同學習和不斷進步的一種方式。

員工和合作夥伴保持警惕為發現違反本準則最重要的手段之一。為確保個人行為符合本準則中規定的指導原則，集團公司要依靠每個人的責任心。

我做出預警的方式？

為方便呈報潛在違反相關法律規範、本準則或集團其他原則規範的行為，集團設置了[道德熱線](#)，道德熱線提供給全球的員工和協力廠商，可透過互聯網或電話方式進入。

作為專業的舉報系統，道德熱線由獨立的外部供應商進行託管和管理，任何人——員工、合作夥伴、客戶、供應商或分包商——都能夠使用道德熱線，舉報違反相關法律規範、本準則或集團其他原則規範的行為。

[米其林集團道德熱線](#)

除了[道德熱線](#)，還有其他管道可供員工做出預警：員工還可以聯繫人事部、安保部、法務部、自己的經理或其他經理、醫務官或地區道德聯絡員。

保密和保護舉報人

任何人都能夠使用[道德熱線](#)，匿名地、保密地、安全地做出預警。

無論採用哪種預警辦法，員工善意地舉報某一可能違犯本準則、相關法律或米其林原則規範的行為的，任何人均不得對該員工實施報復。

任何人認為自己遭遇報復的，必須使用相同程序進行報告。

更多資訊：[米其林集團道德熱線](#)。

日常道德行為



米其林希望全球員工的行為符合道德要求，尊重集團基本價值觀。

以下頁面將為您介紹相關價值觀和指導原則，指引您的行為。另外，針對您可能遇到的不同工作情形，每個主題還分別介紹了您應當採取的正確行為。

工作行為



米其林的目標是針對集團的每名員工，不斷推進他們的發展和福祉。

為保護和尊重員工，所有人都應遵守以下原則：

歧視



對於集團而言，多元化和包容性是重要資產。米其林相信，如果人人都會因為做到自己而得到尊重，在這樣的工作環境下，集體意志和整體績效將因此得到加強。集團以最為嚴格的要求，反對一切形式的歧視。

米其林希望員工在與同事以及其他所有職業關係人員（供應商、客戶、周圍社區、求職者等）交流過程中，保持尊重的心態。

定義和背景

所謂“歧視”，指基於性別身份、年齡、宗教、文化、社會出身、民族、種族、殘疾、性取向、工會成員身份、家庭地位、政治觀點、身體外形等，透過偏袒或傷害的行為，對某一個人或某一個群體進行區別對待。歧視的反義詞是平等。國際勞工組織認為，“防止歧視是一項基本人權”；歧視問題在多個公約都有論及，包括第 111 號公約。

公司內部歧視可能出現在招聘、做出晉升決定、核准付款、培訓以及獲得服務或利益的過程中。

另外，固有的刻板印象將使歧視導致不當的行為、語言或動作，輕蔑地對待某一個人或某一類人，使其喪失正當性和資格性。在許多國家，歧視行為都要受到民事和刑事制裁。

價值觀和指導原則

集團承諾在招聘、做出薪資決定、規劃職業道路、提供培訓及其他雇用條件過程中，無論員工身份，都要保證集團內部的**機會平等**。

對每位合作夥伴、經理及員工，無論其性別身份、年齡、宗教、文化、社會出身、民族、種族、殘疾、性取向、工會成員身份、家庭地位、政治觀點、身體外形等，都必須給予同等程度的**尊嚴和尊重**。

除了上述對員工的期望之外，集團還希望客戶和供應商在自己員工遭遇歧視時，也要勇於對抗。

允許的行為：我必須

(公司人事指導經理，其他經理，多元化與包容經理)

- 確保招聘廣告包括所有類型的求職者，不得提及性別、年齡、文化、性取向、宗教、身體外形等。
- 向員工說明發生歧視時可能採取的措施，並且陪同員工進入相關程序。
- 對任何潛在的歧視投訴均應嚴肅對待，尊重每名員工的申訴權。
- 歧視行為一經證實，應根據相關法律規範予以制裁。
- 提高經理人員和招聘人員對於人事流程刻板定型的覺察。
- 提高人員對歧視性行為和言語的意識，尤其關注弱勢群體，知道在收到舉報或投訴時該如何處置。

禁止行為：我不得

- 不得對歧視投訴置之不理（經理）。
- （招聘人員）在選聘人員過程中或者（經理）在規劃員工職業發展過程中，不得考慮候選者的姓名、地址、年齡、性別、家庭狀況、照片或者其他與求職者技能無關的個人特徵。
- （招聘人員）在求職面試過程中，不得向求職者詢問一些有關其文化、宗教、婚姻狀態、生育意向、性取向等問題。
- 不得透過與員工或供應商簽署契約，對直接或間接在米其林工作的人員制定任何年齡、宗教、體型、性別或文化標準。

- 不得做出一些看似無害或幽默、但卻可能造成某個人因為其血統、性別、社會出身、宗教、殘疾等原因遭遇他人蔑視或喪失正當性的評論。

實際案例1

您是一名多元化與包容工作的經理

一位同事向您問起面試事宜。她已經五年沒有得到晉升。然而，她在另一個部門的同事兩年後就已升職。她感覺因為自己是女性，因此受到不同待遇。您應該如何答覆？

您向她解釋，集團承諾確保全體員工都得到平等待遇。職務晉升的決定總是以客觀標準為依據。

儘管如此，您仍然會將該事項送交人事發展夥伴（PDP），以便有關部門能夠深入調整，如果理由充分，公司將會採取必要的職業管理措施。

實際案例2

您的經理不斷以開玩笑或發表評論的方式，對您一位同事的宗教信仰指指點點。儘管該同事的工作無可挑剔，但是該經理從不讓該同事參加一些可能帶來發展機會的專案，並且毫無理由地拒絕該同事的請假或培訓申請。雖然該員工看起來平靜並且沒有做出反應，但似乎還是受到這種情況的影響。您應該做什麼？

您應該鼓勵該同事向經理表明，該經理的態度具有傷害性和歧視性；另外，您還應當主動提出陪同該同事啟動相關程序。如果該同事並不想要這樣做，或者這種處置辦法並沒有改善該經理的行為，則您鼓勵該同事使用道德熱線並且聯繫人事發展夥伴。

騷擾

在公司裡，所謂“騷擾”，指一系列不可接受的、可能給個人造成身體或精神傷害的行為、習慣和言語。

無論出於任何原因，無論是否基於歧視，騷擾都是不可接受的。

不當行為示例

可能構成騷擾的不當行為示例（主要是精神騷擾，但有時候也可能是身體騷擾）：

- 冒犯、羞辱、侮辱、貶低或不斷批評某人

- 威脅、壓迫、恐嚇某人或向其大聲喊叫
- 做出不受歡迎的、影響他人的玩笑或評論
- 給某人設置不合理的壓力，或者不可能完成的任務
- 逼迫某人犯錯
- 在身體上或社交上，將某人與團隊其他成員相隔離
- 將某人排除在利益或決定之外（選擇性加班、休假、晉升、培訓等），或者只讓某人做沒有人想做的、與其職務無關的工作
- 無理由地撤銷某人負責的工作或任務，或者將其轉到其他職位
- 與某人進行不受歡迎的肢體互動（拍打後背、擁抱、推擠、侵入個人空間等）

如果是基於壓力和恐懼的管理辦法，並且在公司範圍內大規模出現（例如，在結構重組或專案背景下），這可能被視為“制度性騷擾”。

可能構成性騷擾的不當行為示例：

- 產生過度或不當的肢體接觸（觸碰某人身體的私密部位.....），不斷盯著某人看等
- 做出性暗示或性引誘，或者提供不適當的禮物（例如，內衣、香水）、不受歡迎的禮物或者無法互換的禮物（肢體、口頭或電子形式）
- 對某人身體的某個方面或性特徵做出不必要的評論或質疑
- 根據某人是否接受性引誘或性提議而給予晉升或利益（該行為總是構成騷擾）

一個行為是否被理解成騷擾（造成精神傷害或身體傷害），還要取決於收受方的敏感度，不同人的敏感度各有不同。

不可接受行為的嚴重程度可能因為情況的不同而有所不同。有些不可接受的行為本身很嚴重，只要發生一次，就足以構成騷擾；還有些行為可能需要重複出現多次，才能構成騷擾。如果不受歡迎的行為反覆出現，它的危害性和嚴重性都會加劇。

騷擾可能發生在每個人身上，可以發生在任何工作場合，包括工作場所外部。在許多國家，騷擾都會受到法律懲處，2019年6月通過、2021年6月開始生效的第190號國際勞工組織公約有相應規定。

價值觀和原則

米其林集團全力打造一個集體、安全且有保障的工作環境，全體員工都能無阻礙地、無恐懼地發展自己。米其林知道，騷擾會影響到一個人的尊嚴，可能嚴重影響一個人的精神和身體健康，還有可能帶來一個充滿敵意的工作環境。

因此，集團不會容忍對一個人進行任何形式的騷擾，無論是性騷擾，還是精神騷擾；無論是在米其林工作場所內的騷擾，還是在與米其林業務相關場所的騷擾，包括涉及或來自外部利益相關人的騷擾（求職者、供應商、客戶、合作夥伴、經銷商、訪客等）。當權者對某人實施騷擾的，該行為構成加重情形。

米其林明確強調對騷擾的零容忍政策——無論騷擾者在公司居於任何職位。米其林為員工和主要利益相關方提供了便於使用的、公平的、保密的申訴管道，並且鼓勵任何遭到或看到騷擾的人做出舉報。米其林推動建立一個人人可以自信地發表其所關心問題的工作環境，並且承諾保護善意的舉報人，防止發生報復。

集團承諾嚴肅地、保密地、即時地、公正地對待所有案件，在調查期間採取措施，避免任何可能出現的利益衝突。對於所有形式的、經過證實的騷擾，米其林將實施制裁；我們還制定有相關措施，即使騷擾還沒有得到證實，我們也能對令人不適的局面做出補救。

米其林在每個地區都設有預防和檢查措施，我們培訓經理和人力資源人員，根據 ICARE 模式，宣傳以身作則的態度，引導團隊成員就其在工作期間經歷的不適當或不受歡迎行為開展公開對話。另外，也是為了辨識錯誤的行為，確保騷擾訴求得到嚴肅對待。

另外，米其林還注意，確保公司轉型專案不會造成任何形式的制度性騷擾，並且吸收員工參與設計相關預防措施。

員工遭遇本準則所定義的騷擾的，將被確認為受害者，並且將在他人陪同下，進入專業救濟和個人救濟程序。

米其林每年都透明地報告騷擾訴求數量、採取的措施和宣佈的制裁，同時我們總是對所有相關人員的流程資訊進行小心保密。

允許的行為：我必須

全體員工

- 保持尊重的心態，對工作中遇到的所有人使用尊重性語言，包括透過電子方式（電子郵件、影片等）聯繫的人員。

- 注意其他同事的狀態，在出現不當行為時，檢查可能出現的不適情況。
- 將可能構成騷擾的情況（無論我是受害者還是目擊證人）呈報給我的經理或其他經理、人事部門、安保部門、法務部門、公司醫務官或地區道德聯絡員，或者透過[道德熱線](#)進行舉報。

經理

- 培養並保持一種尊重他人的氛圍，鼓勵員工在所有問題上開展對話和表達意見。
- 關注團隊成員對管理風格的反應，並且留意他們的評論意見。
- 向員工說明在發生騷擾時，可以採取的報告方式，並且陪同他們進行呈報。
- 鼓勵員工在遇到或見到騷擾時進行呈報。
- 無論相關人員所在的職位等級，對任何潛在騷擾投訴都要嚴肅對待。

秘書長（首席行政長官）/各實體的常務董事

- 讓經理認識到哪些行為和評論可能導致騷擾，以便識別和避免這些行為和評論，並且在看到騷擾或收到投訴時，知道該採取哪些措施。
- 在評估或調查案件時，把利益衝突考慮在內，確保不能讓其公正性受到懷疑的人主導調查案件。
- 對騷擾投訴進行保密處理，並且尊重無罪假設原則。
- 對於經過證實的騷擾，根據相關法律規範進行制裁。

禁止行為：我不得

全體員工

- 我的評論或動作雖然外表看來無害甚至有些幽默，但卻可能對某人產生輕蔑、傷害或打擾的效果，或者輕視或忽視某人的觀點。
- 當某人未表現出任何興趣或拒絕接受時，仍然持續不斷地以浪漫或性感的方式吸引該人的注意力。

經理

- 對於員工投訴的道德騷擾、性騷擾或制度性騷擾不予理會，或者大事化小，小事化無。
- 儘管根據情況，已經沒有實現的可能，仍然要求員工不惜代價達成目標。
- 在未經過調查培訓的情況下實施調查，或者由於您與騷擾者關係親近，可能導致他人質疑您的中立性時，

仍然實施調查。

實際案例1

您注意到，在您的團隊中，有一位同事總是被其他同事不予理睬，其他同事從不與他打招呼，也不邀請他參加團隊會議，並且還時不時對該同事的外表做出貶低性評論。

您嘗試與該同事和其他同事開展對話，談談您認為的不當行為。

您鼓勵該同事將此事告訴他/她的經理或人事發展夥伴，並且透過[道德熱線](#)進行舉報。

您也可以把自己的判斷告訴您的經理。

實際案例2

您的部門經理非常苛刻。當團隊成員沒有按照該經理期望的方式完成工作時，他/她會在公開場合訓斥，他/她可能會在會議期間羞辱一個人，帶來一種恐怖的氛圍，破壞整個團隊的積極性。沒有人敢向該經理講出自己的意見，因為該經理顯得高人一等，每個人都害怕因此承擔後果。

您可以自己或與他人一同會面經理，告訴對方，他/她的行為破壞了成員積極性，造成很大壓力，給團隊造成不利。

如果該經理沒有回復，您應當透過[道德熱線](#)進行舉報。此外，您還應與您的人事發展夥伴進行談話。

該經理雖然在公司身居要職，但這並不能讓他獲得任何特殊保護。另外，公司政策也保護您免遭報復。

實際案例3

在一次團隊活動中，一位外部演講者對您做出不當行為，他對您大聲讚美，在所有活動中都尾隨在您的身後，並且提出與您共飲一杯。這讓您感到非常不適，並且干擾了團隊活動。您可以：

對主持者表達自己的強烈主張，要求他們阻止這種不當行為。您可以自己去，也可以讓同事陪同，以便讓自己感覺有所依靠。

透過[道德熱線](#)進行舉報。除此之外，您還可以告訴您的經理或人事發展夥伴。

對於任何不可接受的行為，為防止該行為再次發生在其他人身，及時阻止是關鍵。

實際案例4

您在銷售團隊工作，一位客戶明確表示，他想與您到工作場所之外進行約會，他還多次邀請您共飲一杯或共進晚餐。當您拒絕接受邀請時，該客戶表示，如果您不積極他的要求，他們將不再購買米其林輪胎，或者會大幅降低採購數量。

您必須告訴您的經理，並且透過[道德熱線](#)進行舉報。

除此之外，您還應當把該案件報告給您的人事發展夥伴。

實際案例5

您的一位同事總是拍打別人的後背。該同事似乎認為這是友好的表達。但是，您看到有些人被他的行為冒犯，但卻不敢說什麼。

您應當向該同事解釋說，他的這個習慣不被他人接受，可能傷害到別人。您應當讓該同事不要繼續這樣做。

健康與安全



健康與安全問題事關所有人，優先於任何其他工作。

意願

- 盡一切努力，確保和保證員工、外部服務供應商和訪客的健康與安全。
- 對於所有產品和工作給本地居民、客戶及公眾造成的健康影響進行管理。
- 創造工作條件，保護員工身體和精神的的健康，推動工作與生活的平衡，推進員工的整體福祉，培養員工的工作能力，盡可能允許多人使用工作場所。

指導原則

- 員工的健康與安全優先於任何其他工作。
- 每個人都有義務尊重相關規則，阻止任何危險局面。在既沒有經過相關培訓，也沒有經過安全驗證的情況下，任何人都有權利拒絕實施相關工作。員工在集團以外的其他地點工作的（例如，在客戶場地工作），有權利和責任拒絕實施其依據善意的判斷，認為不安全的工作。

- 在制定改善工作條件的行動計畫時，應當考慮員工及其代表的意見。
- 在集團規範與地方規章之間，米其林選擇遵守保護力度最大的標準。
- 米其林採取的手段和提供的條件，旨在可持續性地保持每個人的工作能力，降低工作給他們帶來的身體負擔，保護他們的身體、精神及社會能力健康，保障每個人的安全和福祉。

責任

工作上的健康、安全以及生活品質是米其林公司所有層級都要負責的問題。

- **員工及員工代表**

員工負責保護自己的健康與安全。他們對同事的健康與安全也應保持警惕；為提高預防力度和提高工作期間的生活品質，他們可以提出自己的意見。

- **團隊**

在整合新成員和提醒新成員注意風險上，團隊發揮著集體的作用。

- **經理**

經理負責其團隊成員的身體健康和心理健康。在工作健康、安全及生活品質方面，經理指導著相關改進計畫的制定和部署工作。在相關條款的應用上，經理一方面要以身作則，一方面要發揮團隊成員的主人翁精神。

保證人

- **環境與預防工作經理**

以上人員負責定義環境與預防管理系統 (SMEP)，並且在有要求時，保證該系統得到應用，保持績效及進步的可持續性。他們負責評估物理風險和化學風險，確保正確部署適當的預防計畫。他們負責推進健康與安全領域的工作，決定如何管理新化學品、新裝置和新工作條件帶來的相關風險。

- **服務提供者管理經理 (人事部門)**

以上人員負責保證從事風險工作的人得到保護，以及確保健康安全政策和規定行為正確佈達。他們負責監控工作生活品質措施，預防心理社會風險。

- **健康管理人員**

以上人員負責面對員工和僱主，提供護理、醫學監測、醫學保健，以及就有關健康/安全/生活品質上的工作風險/社會心理風險提出顧問建議。在風險預防上，他們能夠提供方案建議；當發生他們認為不可接受的情況時，他們有義務發出警告。

允許的行為：我必須

- 在我的工作地點和工作場所，根據相關安全指示，穿戴規定的個人防護裝備。
- 檢查我所在網站的安全防護措施。
- 為確保自身和他人的安全，時刻保持警惕。
- 當發生任何危險情況時，勇敢舉報。透過以身作則，確保健康安全規則得到遵守。
- 保護自己和他人的福祉。必要時，使用道德熱線。
- 推動尊重和完善工作環境和公司營運場所（包括秩序和清潔）。
- 遵守場地內外的通行規則。
- 主動提高工作生活品質。

禁止行為：我不得

- 不得在未經培訓（職位資格培訓等）的情況下，實施操作/開展工作。
- 不得關閉我所在職位的安防措施，但在計畫操作和受控操作期間除外。
- 不得在精神類物質影響下工作（酒精、藥物、鎮靜劑）。

童工



在米其林，我們反對任何形式的童工，童工可能損害兒童的健康、教育或人格完整，並且不符合國際勞工組織的相關公約。

我們要保護兒童，協助兒童的身體和精神發育，禁止我們自己和供應商的工作活動違反這些原則。

定義

所謂“童工”，包括一切剝奪兒童的童年、傷害兒童的教育、健康以及身體和精神發育的工作。童工指以下工作：

- 威脅兒童的健康或者身體、社交或精神發育的工作；
- 損害兒童教育或者剝奪兒童受教育權的工作；
- 迫使兒童一邊要在學校超長時間學習，一邊還要完成對他們而言過於勞累的職業工作。

國際組織工組織規定的最低工作年齡是 15 歲，對於危險性工作，最低工作年齡是 18 歲。

無論在任何情況下，即使是一次性工作，也不能阻止兒童接受學術教育，或者損害兒童的健康和發育。在這一前提下，國際勞工組織認為，對於 13 歲以上的兒童，某些輕體力勞動是可以接受的。最後，任何國家的學齡兒童必須上學。

指導原則

對米其林各區域工作人員的要求

- 在集團各區域工作的人員，必須年滿18歲以上。
- 如果工作時段屬於學徒期，沒有替代學校教育，也沒有傷害兒童的發育和健康（非體力勞動），年齡限制可以放寬至15至18歲。

米其林供應商指導原則

- 相關採購原則（附於相關契約）要求供應商遵守以下原則：禁止雇用年齡在18歲以下的人從事危險性工作；原則禁止雇用15歲以下的工人。根據相關工作的性質，可以適當放寬限制，但該做法應當符合國際勞工組織第138號和第182號公約以及相關當地法令，尤其相關工作不得取代學校教育，不得損害兒童的發育和健康。
- 對於天然橡膠行業，集團有制定具體的供應鏈童工風險管理辦法，對於風險較高的領域，制定相應的措施並且進行監督。
- 另外，集團還會評估供應商的人權風險（包括童工風險），尤其是風險等級最高的國家和採購類目。供應商的企業社會責任辦法不符合米其林標準的，必須制定改善措施計畫。

允許的行為：我必須

- 在最低和最高工作年齡上，將當地法令與公司的原則規範進行比較。
- 檢查員工的身份證件，確保從事重體力勞動工作的工人必須年滿18歲。
- 在童工現象普遍的國家，提高警惕，包括對我們的供應商提高警惕。

禁止行為：我不得

- 不得允許使用童工，即使童工在相關國家被認為是正常慣例，也不例外。
- 不得對供應商或合作夥伴（在米其林公司外部）使用童工的現象視而不見。

實際案例1

您被任命擔任一處工廠的車間經理。您看到有些員工顯得非常年輕。檢查過他們的身份證件後，發現其中一人只有16歲，但卻被分配到一個重體力勞動的職位。您應該做什麼？

雖然您所在國家允許的最低工作年齡是16歲，但公司規定要求從事重體力勞動職位的工人必須年滿18歲。因此，您研究能不能把這個年輕工人調換到其他職位，並且事先確認調換後的工作不會損害該名工人的健康或教育。

實際案例2

您在一個發展中國家擔任地區總監。一個非政府組織聯繫到米其林，稱有一個向米其林直接供貨的橡膠園在使用童工。調查發現，這些十幾歲的孩子偶而會到橡膠園裡給父母幫忙。您是否仍然要報告？

是的，仍然要報告。您應當將該案件呈報給採購部，採購部將決定採取哪些措施。

強迫勞動



米其林反對一切形式的強迫勞動，無論是在我們的各區域，還是在我們的供應鏈。

國際勞工組織報告稱，2016年約有將近2500萬人受到強迫勞動影響。在全球範圍內，強迫勞動最普遍的行業是：採礦業和採石業、旅遊業、農業、農業食品行業、建築業以及電子製造業。在法國，強迫勞動發生在建築

業和清潔行業，以及需要低技術勞動力和存在連鎖式委外的所有行業。外派工人和無證件工人也可能面臨依附他人和被迫勞動的情況。

定義

米其林反對強迫勞動，根據廣泛接受的一般性國際法律原則，當工人在未獲得工資補償以及/或者在受到非法暴力威脅、欺詐、強制、負債或被扣押身份證件的情況下，被迫從事工作或提供服務的，即構成強迫勞動。

強迫勞動可能包括：

- 員工雖然簽署了契約，但卻不理解契約條款。例如：使用非員工所用語言書寫的契約。
- 透過精神或身體上的強制辦法，強迫員工工作。例如，強迫員工做一項危險工作，否則就要解雇；但是，該工作並不屬於該員工的責任範圍，或者該員工沒有接受到相關培訓。
- 限制員工的自主權。例如，扣留員工的身份證件，強迫員工睡在公司，限制依靠僱主開設銀行帳戶，不允許員工自由處置自己的自由時間等。
- 先讓員工負上大筆債務，然後再讓員工工作，從而讓員工被債務束縛。在有些地區，仲介機構（招聘代理機構）會在選人、招聘或聘用階段，向求職者專門收取大筆費用（交通、住宿、保險等）；員工需要幾年時間向僱主還債。

指導原則

集團承諾*：

- 如果使用雇用契約，則要設計全體員工都能閱讀和理解的雇用契約。
- 不要讓員工被強迫工作，尊重員工的自主權。
- 確保每名員工都能自由取用自己的身份證件，並且可以自行決定終止雇用契約，但要根據地方規章或雇用契約的規定，提前通知。
- 嚴禁我們的招聘服務供應商向求職者收取任何招聘傭金或招聘費用。
- 確保招聘或派遣機構遵守國際勞工組織的《一般性公平招聘原則》，不得引誘員工負債，避免以任何形式將員工與僱主束縛。

*只有當使用雇用契約時，才可適用有關雇用契約的參考資料。

米其林承諾打擊分包商供應鏈上的強迫勞動現象。集團辨識那些風險等級最高的行業/供應商，並且實施供應鏈風險評估和管理辦法。

尤其要注意移工。就尊重人權而言，移工是最弱勢的群體之一。移工通常不會講所在國家的語言，往往也沒有親屬支援，因此他們特別依賴招聘機構和雇主。

對米其林各區域工作人員的要求

人事經理，法務部門人員以及各區域經理

允許的行為：我必須

- 如果使用雇用契約，應當要求員工簽署雇用契約，並且雇用契約條款明確（工作地點、違約條件、通知等），並且使用員工可以理解的語言書寫。
- 確保米其林招聘服務機構在招聘過程中，不向求職者收取任何招聘費用（例如，申請費用）。
- 當地法律要求雇主保管員工的身份證件、契約或居住證件，必須提供一份副本給員工。確保員工可以隨時取用這些證件。
- 注意任何可能顯示員工被強迫勞動的跡象：過多加班、被孤立、財務壓力等。
- 讓員工可以自由接觸員工權利和工作條件資訊。

禁止行為：我不得

- 不得保留員工身份證件作為擔保。
- 不得接受員工經常性加班，而應檢查員工是否因為遭遇外部壓力、為了償還債務或招聘費用而被迫加班。
- 不得以任何方式威脅員工，強迫員工在違反意願的情況下，繼續在集團工作。

對集團和地區採購經理的要求

允許的行為：我必須

- 將採購原則納入所有契約。
- 集團網站使用招聘和派遣機構，尤其是在高風險國家，特別是在招聘移工時，應當檢查這些派遣機構的慣常做法是否符合法律規範，以及是否公平（受聘員工不需要支付任何費用，不需要透過派遣機構辦理

銀行帳戶等)。

- 在強迫勞動上，辨識那些風險等級較高的國家和採購項目，以便更好地認識供應商的企業社會責任風險，並且有針對性地進行文件評估。
- 針對風險等級最高的供應商或採購行業，提出適當的行動方案。
- 向供應商及其員工提供[道德熱線](#)。透過採購網站發佈預警資訊。
- 針對天然橡膠供應商，辨識那些容易發生強迫勞動的區域。制定消除強迫勞動的行動計畫。
- 當分包商的員工被委派到集團各區域工作時，注意該員工的情況。

實際案例

您是一個國家人事部門的負責人。幾名來自鄰國的工人找到您，告訴您招聘派遣機構拿走了他們的身份證明，作為契約的財務擔保。您應該做什麼？

這是強迫勞動的行為。您應當聯繫該招聘派遣機構。您應當盡力找到解決辦法，取消員工的欠債。您應當評估該招聘派遣機構改變這種做法的能力。如果無法改變，您應當去找另一家尊重人權的招聘服務機構。您確保工人拿回身份證件。未來，您在選擇合作夥伴時要更加小心謹慎。

安保——保護資產



米其林的資產包括員工和有形資產，以及知識和技術訣竅等無形資產。對於集團的未來而言，保護這些資產具有十分重要的意義。

安全和安保是每個人的責任。

指導原則

每名員工在其職責框架範圍內，都有責任確保集團的有形和無形資產和資源得到正確的使用和保護。

這些資產和資源包括工業設施、設備、集團金融資源以及商業機密、專利和商標。

- 資產和資源的使用必須符合集團的需要，以及不同實體所制定的框架體系。
- 對實物資產和文件，按照其重要性進行劃分（1級——主要；2級——重要；3級——低）。
- D1和D2類資訊應當只分享給那些“需要知道”的人。

- 經理必須以身作則。
- 為保護集團資產的安全，瞭解安保政策和安保需求十分重要。

安保措施

- 筆記型電腦應當使用電纜鎖實體上鎖，以及使用Windows + L或CTR/ALT/DEL系統上鎖。
- 員工應當根據資產的重要性，按照保密性、完整性和可用性進行資產分類。
- 員工必須對**敏感性資料**（D1類和D2類資料）進行加密，並且安全地處置實物資產和電子資訊。
- 米其林網站透過安保系統，提供一個安全、穩固的系統。
 - 對於網站瀏覽行為，透過電子存取控制措施，驗證授權人員身份；
 - 使用（經過授權的）相機，辨識和調查安全事件；
 - 利用警報裝置，保護分類密級區域。

允許的行為：我必須

- 鎖上我的筆記型電腦。
- 全天佩戴我的識別證。
- 向集團批准的旅行社辦理差旅預定。
- 遵守所有網站的安全程序。
- 對米其林的資訊進行保密，對於協力廠商資訊，遵守相關保密承諾。
- 記住：所有集團的資產和文件均歸米其林所有。

禁止行為：我不得

- 不得讓機密文件無人管理。
- 不得授權他人使用我的識別證進入安全站點和區域。
- 不得在沒有設置安保措施的情況下，隨意放置我的筆記型電腦（例如，把電腦留在我的工作場所、酒店、車內等）。
- 只顧個人方便，不顧安全規則。
- 在社交網路上公開敏感資訊或保密資訊（裝置照片、操作程序等）。

- 將集團資源公物私用，但根據我所在地區或國家的政策，該行為獲得授權的情況除外。

商業行為



米其林的每位員工，無論在哪個國家工作，都必須遵守**商業道德的原則和規範**。

如果未能遵守，您可能因此遭遇法律責任和紀律制裁，還可能遭遇民事訴訟和刑事檢舉。

另外，對於違反以上規範的行為，他人還可以進行舉報（參見[文中的舉報程序和連結](#)）。

禮物和邀請



"無論我們身處哪裡，我們都決定作一家負責任的、誠實的企業，尊重人權和法律的公司"

【米其林績效憲章】 (2002)，實現我們價值觀，履行我們的責任。

集團不容忍任何形式的貪腐，無論發生在公共部門還是私營部門，無論是主動行為還是被動行為，無論是直接行為還是間接行為。集團承諾誠實經營，不得不適當地影響商業夥伴、官員或者任何其他自然人或法人。

在商業關係中，在與外部合作夥伴來往期間，交換禮物或提供招待的行為可能影響員工的獨立判斷。同樣地，集團承諾不接受任何可能損害其信譽的招待或邀請。

定義

不合理的禮物和招待可能構成賄賂。

集團政策適用於以下禮物和招待：

- 提供或收到的禮物和招待；
- 員工直接提供的禮物或招待，或者代表集團的協力廠商間接提供的禮物或招待；
- 直接提供給集團員工的禮物或招待，或者間接提供給員工家人的禮物或招待。

協力廠商代表指任何代表集團的自然人或法人。例如，遊說團體、律師、銷售代表或中間人。外部協力廠商的所有不當行為和決定，都可能追究到集團。協力廠商的行為應當密切遵守本準則以及相關政策。

指導原則

集團的任何員工或協力廠商代表禁止收受禮物、邀請或者任何其他可能影響其判斷力、公正性或獨立性，導致其行為無法以集團最大利益化為考量。

每名員工或協力廠商代表必須遵守集團的禮物與邀請政策，以及任何地區（或其他）相關政策。

接受禮物或邀請

集團的員工及其家庭成員以及米其林的協力廠商代表必須儘量拒絕供應商、客戶或協力廠商提供的禮物和邀請。

如果滿足以下標準，也可以接受相關禮物或邀請：

- 符合本準則和相關政策；
- 價值合理；
- 偶而提供；
- 具有合法的商業目的；
- 經過特定政策的授權或者經理的驗證，並且登記到相關禮物登記冊*。

如果有疑問，建議您禮貌地回絕。

提供禮物或邀請

嚴禁提供可能不適當地影響收受人職業判斷力的禮物和招待。

如果滿足以下標準，也可以提供相關禮物或邀請：

- 符合本準則和相關政策；
- 價值合理；
- 偶而提供；
- 具有合法的商業目的；
- 經過特定政策的授權或者經理的驗證，並且登記到相關禮物登記冊*。

如果有疑問，建議您避免提供禮物。

**每個地區都必須設有禮物登記冊。無論是提供還是收受的禮物，即使沒有特定政策的授權，但米其林管理層認為可以接受的，該禮物也要被記錄到禮物登記冊。記錄內容必須提及：禮物的性質、價值和動機，以及做出的決定（拒絕、接受後捐贈或在部門內共用等）*

允許的行為：我必須

- 知道並遵守我的職業活動所適用的禮物和邀請政策。
- 向商業夥伴解釋相關禮物和政策，以免造成誤會。
- 如果有懷疑，則與我的經理和法務部進行溝通。

禁止行為：我不得

- 不得接受可能影響我的職業行為的禮物和邀請。
- 不得提供或收受價值不合理的禮物或娛樂招待。
- 不得在未經通知直屬經理的情況下，提供或收受禮物或邀請。

實際案例1

您所在地區的禮物政策允許員工接受低於某一金額的促銷性禮物。你是一名採購員，供應商向您提供了一支漂亮的水晶瓶，瓶上客製化地雕刻了公司圖示，其價值可能超過相關禮物政策所批准的金額。您不想冒犯該供應商，您能否接受該禮物？

可以。如果您只把該禮物用於職業目的，您就可以接受該禮物。如果該禮物的價值超過了相關禮物和邀請政策所授權的金額，您必須在禮物登記冊上進行登記。

實際案例2

您是X的重點客戶經理，X是一位大客戶。在過去半年期間，您的商業關係出現下滑。您客戶的採購經理已經向您提到這個問題。為了留住該客戶，您想要邀請您的客戶在一家米其林2星級餐廳用餐。這種做法是否允許？

您應當查閱您所在國家的現行禮物和招待政策，並且與您的經理進行討論。雖然我們准許偶而的、價值合理的用餐，但在米其林星級餐廳用餐，可能被視為價值不合理的用餐。如果有懷疑，應諮詢法務部。

國際商務與出口管控



集團要遵守大量貿易法規，在所有有形和無形商品的流動上，集團必須確保遵守所有相關法規。

背景

集團需要遵守大量法規：

- 管理所有商品進出口的海關條例，無論這些商品的性質、來源、價值、用途或運輸模式。
- 限制與某些國家進行產品、技術、軟體或服務交易的出口管制條例。對於軍民兩用技術和產品，應當特別關注。

如果未能遵守這些法規，可能給集團帶來嚴重後果：停止商品物流，遭遇財政處罰，形象受損，在某些情況下，責任人還可能面臨刑事責任。

價值觀和指導原則

價值觀

集團必須確保所有有形和無形商品的物流遵守一切相關法規。

在有些情況下，米其林可能採取更加嚴格的政策，以減少供應鏈風險，推動開展相關活動。

例如，歐洲 AEO (安全認證優質企業) 海關認證和 C-TPAT (海關商貿反恐聯盟) 以及美國的同類協議等，讓集團能夠使用簡化的、更安全的清關程序。

指導原則

為確保遵守所有這些法規，海關和出口管制職能部門定義了相關合乎法規政策。

這些職能部門依靠地區和本地的網路，在集團各個流程上執行這些政策。

在確保遵守這些法規的過程中，每名員工都能發揮一定作用。

允許的行為：我必須

- 在設置新的行業或商業單位、設置新的國際流程或者非集團標準業務時，系統性地涵蓋海關和出口管制

團隊加入。

- 遵守內部出口管制培訓計畫，以更好地辨識風險區域並做出正確反應。
- 在與客戶簽署契約文件時，確保加入標準出口管制條款。
- 遵守集團的相關標準，如果供應商、客戶、銀行或任何其他夥伴單位就海關手續或出口管制提出疑問或問題，在必要時，應當聯繫海關和出口管制團隊。

禁止行為：我不得

- 未經事先諮詢海關和出口管制團隊，不得使用個人行李箱，在兩國之間運輸專業設備。
- 不得（為建立進出口報單）向報關行提供委託書。
- 不得為加速過境或清關過程，向報關行、運輸單位或其他夥伴支付費用。
- 不得啟動或參與涉及集團政策禁止國家的交易行為。
- 不得因為軍用商品不屬於我的工作範圍，而想當然以為我不必擔心出口管制。

實際案例1

為避免支付關稅，一位客戶透過電話向您解釋說，只需要在發票上手寫一項備註，說明產品的來源地就可以免稅。對方告訴您，您的所有競爭對手也在這樣幹。您該如何應對？

您應聯繫海關團隊。對於任何想要降低進口關稅的請求（在發票上增加一條可以降低價格的備註，包括免費運輸、修改產品描述、修改原產國或海關分類等），必須向海關團隊確認。

實際案例2

您在聯繫一位潛在客戶，該客戶所在的國家是集團政策禁止銷往的國家。該客戶提出可以透過另一國家的協力廠商來繞過禁令。您應該做什麼？

您應當聯繫海關和出口管制團隊。即使是間接商品流，您也可能受到出口管制的影響。

競爭與公平交易

"我們希望所有企業都能在競爭法律框架內，開展公平的商業交易。"

【米其林績效憲章】(2002) · 實現我們價值觀，履行我們的責任。

定義

公平交易原則管理著企業行為與其所在環境（客戶、供應商以及競爭對手）之間的關係。

公平交易有助於推動實現集體利益、提高性價比和完善客戶服務以及鼓勵創新。

公平交易原則是許多國家都認可的原則。主管機關透過立法和監管體系，確保公平交易原則得到遵守。

反競爭行為可能造成集團或其員工受到嚴厲處罰：極重的罰金、賠償訴訟、信譽受損甚至監禁。各國普遍設置這些制裁，並且制裁力度越來越大。

指導原則

集團支援尊重員工、客戶以及（整體上）所在環境。公平競爭是以上原則的實際應用之一。

為確保員工遵守競爭規則，米其林實施了**合乎法規計畫**。該合乎法規計畫包括一些原則和行動計畫，包括面向風險程度最高人群的定期培訓（銷售和行銷）。這部分員工受到長期監督，尤其是法務部的監督。

集團透過排除以下內容，確保公平競爭原則得到有效執行：

- 不得與競爭對手簽署的有關商業敏感資訊的一切協定，以及進行的一切相關討論和資訊交流。
- 不得針對其客戶和供應商給予不當對待；
- 不得實施可能破壞自由競爭的任何動作。

尊重公平競爭是每個人的份內事。在與外部對話者進行交往時，每名員工必須以身作則。

允許的行為：我必須

- 對我們的客戶和供應商保持尊重和公平。
- 排除與競爭對手的一切聯繫（但在結構化框架內進行討論的情況除外，例如，職業協會和收購專案）。
- 遵守保密義務。
- 根據集團的市場地位，針對客戶採取相對應的行為（市場佔有率越高，米其林的責任越大）。
- 在遭遇不利的貿易談判時，排除懲罰性措施（制裁、聯合抵制）。

禁止行為：我不得

- 不得與競爭對手共同制定價格或交流敏感商業資料。
- 與競爭對手劃分市場（產品、服務或地區）。
- 為客戶設定轉售價格。
- 參與圍標。
- 推動客戶（例如，分銷商）之間達成價格協議或討論價格。

實際案例1

一家分銷商客戶（A）想要討論市場上乘用車輪胎的價格水準。A 投訴競爭對手（B）採取的激進定價政策，B 也是米其林的客戶。為保證更高的毛利，A 讓您干涉 B，迫使 B 提高價格。這類請求是否可以接受？

不可以接受。如果您接受該請求（要求 B 提高價格），集團將構成違約，因為集團將被視為“卡特爾推手”（聯合固定銷售價格）。因此您必須向該分銷商說明，您不能干擾客戶的定價政策，客戶有權自由設定價格。

實際案例2

您是米其林在一家職業協會的代表，多次參加相關會議，討論行業普遍關心的議題。這些會議都得到監督，並且您從未提出任何商業性敏感議題（價格、貨量、成本等）。一位來自競爭公司的協會成員邀請您與其他幾位成員/競爭對手一起喝些東西。因為您與他有相同的工作和共同的愛好，他想要更好地認識您。您是否應該接受？

不應該接受。您必須拒絕對方請求，避免與競爭對手進行任何討論，即使是非正式的討論也不可以接受。如果交流活動形成商業協議，那麼即使是簡單地參與這類會議，也可能導致有關當局實施制裁（包括罰金）。

避免利益衝突



“我們要避免員工在公司內外的生活責任之間發生潛在利益衝突。因此，我們希望員工能夠避免那些違反米其林集團合法利益的個人性財務活動、商業活動或其他活動，或者考慮到員工在集團內部的職責，可能給他人造成模糊認識的活動。”

【米其林績效憲章】 (2002)，實現我們價值觀，履行我們的責任。

定義

當員工的個人利益與雇主利益發生衝突時，構成利益衝突。

個人利益可能是慈善利益、文化利益、財務利益、政治利益、宗教利益、體育運動利益、結社利益，或者來自家庭、情感或朋友紐帶的利益。

沒有任何國家對利益衝突做過法律定義，不過利益衝突往往會遭遇刑事制裁。

利益衝突可以分為：實際利益衝突、潛在利益衝突或明顯利益衝突。

- **實際利益衝突**：員工的個人利益與米其林的利益發生衝突，並且可能影響員工履行職責的。
- **潛在利益衝突**：員工的個人利益可能與米其林的利益發生衝突的；員工必須保持警惕，注意確保潛在利益衝突不會變成實際利益衝突。
- **明顯利益衝突**：員工的個人利益可能在感覺上構成利益衝突的。

指導原則

每名員工必須將任何利益衝突情況（實際利益衝突、明顯利益衝突或潛在利益衝突）報告給自己的經理和/或人事部門，確保根據集團的政策得到處理。

當員工與集團競爭對手、供應商或客戶的員工建立個人關係時（朋友、家庭等），必須尤其小心謹慎。這種關係雖然並不違法，但必須不得違反米其林的利益。

當一個情況發生，引起他人合理地懷疑員工的公正性、對集團的忠誠性以及道德時，即使這種懷疑並不正確，也會導致員工遭遇利益衝突風險。

允許的行為：我必須

- 如果我的個人情況（或者家人的情況）有可能帶來利益衝突，無論對米其林的利益有利還是不利，我都要尋求我經理的建議。
- 在我做出決定或從事職業活動過程中，必須避免偏袒朋友和親屬。
- 確保我的決定總是公平公正的，並且最符合集團的利益。

禁止行為：我不得

- 不得為了日後出售或出租給米其林的目的，持有或購買有形或無形商品。
- 在做出決定時，不得基於我在米其林的競爭對手、供應商或客戶所控制的商務企業(以任何形式持有)的財務利益。
- 為我的配偶、父母或子女進行遊說，要求集團的競爭對手、供應商或客戶聘用他們。

實際案例1

據您所知，您所在的工作場所不久將進行招標，挑選一家清潔公司。您的女兒經營著一家非常知名和成功的本地清潔公司。您對自己的家人和集團，應當採取哪種態度？

您應該避免在親屬面前提及這次招標。您必須向您的經理說明這種可能被視為利益衝突的關係，並且和您的經理進行討論。

無論在任何情況下，您都不應當參與挑選投標人或實施投標。

您時刻保持警惕，因為您知道，即使您在不經意間與參與招標的同事提到您女兒所從事的業務，這也可能被解釋成利益衝突。

實際案例2

您的兒子正在找工作，剛剛向您的一位客戶提出了申請。在與該客戶談判過程中，該客戶反覆提到您兒子的申請。您應該做什麼？

您必須通知您的經理，說明如果您繼續與該客戶聯繫，該家庭關係可能被解讀成利益衝突。

為避免任何直接或間接的壓力，您與您的經理一同向客戶澄清情況。

慈善捐贈和政治獻金



米其林不提供政治獻金。

集團傾向於參加慈善活動，以幫助集團所涉及並且可能產生影響的社區和人群。

定義

慈善捐贈：指向非營利組織、慈善組織或私人基金做出的捐贈。該捐贈可以是現金、實物、商品、證券或其他有價值的物品。

政治獻金：指向政治黨派、公職候選人或政治行動委員會提供的資金或資源。

指導原則

米其林不提供政治獻金。

集團認為，在向公共決策者解釋集團立場時，我們可以合法地、正直地表明我們的觀點。這種交流要符合誠實原則和我們利益相關方的利益，例如，股東、客戶、夥伴、員工及相關轄區（國家、省、州、市等）。

只有在以下情況下，才可進行慈善捐贈：

- 所有適用法律均允許；
- 根據相關法律公開披露；以及
- 經過相關地區、集團或實體書面政策（例如，禮物和邀請政策）的授權，或者經過相關地區總監的事先特別書面授權。

嚴禁協力廠商（例如，代理機構、中間人、外部顧問）以集團名義或代表集團做出捐贈。

米其林企業基金會(Michelin Corporate Foundation)由於其本質，還需要遵守本準則未述及的治理和報告要求。

允許的行為：我必須

- 在集團下各單位做出慈善捐贈之前，確保該慈善捐贈符合本準則和相關法律。
- 如果我懷有疑慮，應諮詢我的經理、相關地區或國家的道德聯絡員或者法務部。

禁止行為：我不得

- 不得使用集團的資金或資源做為政治獻金，也不得以集團名義提供任何政治獻金。
- 不得在工作場所散發支援政治候選人的任何標誌或標語。
- 不得做出可能被解釋成賄賂的慈善捐贈。如果我有疑慮，我應當查詢本準則中有關[禮物和邀請](#)以及[反貪腐](#)的章節，以及/或者我會聯繫法務部。

實際案例1

您是一處工廠的領導團隊成員，該工廠對鄰近社區具有相當的經濟影響力。在該工廠所在地區的政治公職改選造勢活動中，現任者聯繫到您。他們想要組織一場有本地媒體到場的工廠參觀活動，並且宣佈將要推出一部有利於行業（包括米其林）的法律。您該如何應對？

米其林的確允許官員到場參觀和瞭解我們的營運情形。不過，在政治競選期間，我們不鼓勵這種參觀。您應當立即聯繫公共事務部、相關地區或國家的道德聯絡員或者法務部，以便在獲得這些部門的建議後做出回應。

實際案例2

您認為，您所在工作區域應當支持一項有益於本地社區的慈善性募資活動。為探討這種可能性，您應該聯繫誰？

您應當聯繫您本地的公共事務部門。

預防內線交易



"員工因為其職業活動的性質，可能接觸機密資訊，影響集團股價，公司要求全部相關員工不得披露該機密資訊，不得買賣公司的股票或其他證券，也不得透過協力廠商實施該買賣行為。此舉不僅是為遵守相關法律，並且表明了對其他股東的尊重以及維護股東之間的公平性。"

【米其林績效憲章】 (2002)，實現我們價值觀，履行我們的責任。

背景和定義

作為一家上市公司，在預防市場濫用方面，歐洲法律對集團的經理、員工和夥伴所規定的義務尤其嚴格。

基於保密資訊任何員工均不得透過買賣上市公司的股票來獲利。

任何人由於職務關係或者因為參與特定交易的籌備工作而掌握內線資訊的，都被視為“內部人士”。

"內線消息"指非公開精準的資訊，該資訊在公開之前，可能影響集團股價。

指導原則

無論自然人或法人的國籍和居住國，均適用有關證券法律違法處罰的歐洲法規和法國刑法。任何違反內線交易規則的行為，都可能受到嚴厲處罰（罰金或監禁）。

關於禁止市場濫用的規則和米其林採取的應對措施，規定在《**集團道義憲章**》。

為防止內線交易，集團必須維持並更新一份偶而有權接觸內線資訊的人員名單。

- 對於各種被劃分為內線資訊的情況或專案，集團已制定一份**內線人員名單**。集團確保從開始時，這些內線人員或協力廠商即意識到自己承擔的義務，以及在違規時面臨的懲處。
- 對於那些履行管理責任的人員，或者因為職務關係，可能接觸內線資訊的人員，集團設有稱為“**負面視窗**”年度迴避期。在負面視窗期間，該等人員必須避免交易集團的股票。集團確保該等人員意識到自己承擔的義務、相應的時間表以及在違規時面臨的懲處。

允許的行為：我必須

- 當得知自己被納入一次性內線人員清單或者負面視窗期人員名單時，避免交易集團的股票。
- 當對自己的內部人士狀態懷有疑問時，聯繫[企業法務指揮部/企業與財務道德官](#)（參見下文“**應該聯繫誰**”一節）。

禁止行為：我不得

- 當收到自己被登記到內部人士名單時，不得置之不理。
- 作為可能嚴重影響股價的機密資訊的持有人，不得買賣上市公司股票。
- 如果我知道集團與該公司的業務往來可能會影響該公司的價值，不得購買該公司的股票。

實際案例

由於米其林的 BIB 員工持股計畫，您是集團的員工持股人。您剛剛聽到辦公室謠言稱，集團將不久後發佈不良財報。為購買一輛新車，您想要賣掉自己已經持有 5 年*以上的米其林股份。您是否可以這樣做？

*根據集團員工持股人計畫發行的股份有 5 年的閉鎖期。

不可以這樣做。 您所聽到的謠言實際上是重要資訊，可能影響米其林的股價。作為集團的員工持股人，您很有可能被視為“內部人士”；因此，即使您未被禁止獲知該謠言，但避免交易的義務仍將適用於您。因此，在該謠言資訊被新聞媒體公佈之前，您不能買賣米其林股票。

反欺詐

欺詐危及米其林的活動、形象和信譽。

像任何可能受到刑事處罰的行為一樣，米其林嚴禁欺詐和不誠實；欺詐和不誠實可能給員工帶來民事或刑事責任。任何欺詐一經證實，將會根據相關法律，受到紀律制裁。

如果向公司外部人員傳遞敏感性資料，可能導致協力廠商實施欺詐，則應對此保持絕對警惕。

定義

欺詐：指蓄意或故意的不誠實、欺騙或破壞信任，其目的是為了獲得財務利益或其他利益，受益者可能是集團員工、協力廠商或集團外部的其他公司。欺詐可分為幾類：

- 侵吞資產：商品和金錢；
- 貪腐，無論是主動貪腐，還是被動貪腐；
- 財務報表造假。

欺詐的實施者可以是集團的員工。也可能是集團外部的人或組織。

指導原則

透過在集團各個層面宣傳正直文化（管理者明確傳遞出有關期望行為和零容忍的資訊），並且實施有效的風險控制程序，這樣會限制欺詐風險。

面向集團所有單位，米其林實施內部控制系統。

該系統按照各個公司的特點，採取相應的手段、行為、程序和行動計畫，其目的是：

- 推動控制業務活動，提高運營效率，有效利用資源；
- 適當考慮重要風險，無論是運營風險、財務風險還是合乎法規風險。

該系統尤其是為了實現以下目的：

- 遵守法律規範；
- 應用企業指揮部或集團管理層設置的指示和指導原則；
- 發揮集團內部流程的職能，尤其是推動保護集團資產的流程；
- 保證財務資訊的可靠性。

經理是該系統中的關鍵角色：

- 在自己團隊內建立正直文化；
- 宣傳集團的基本原則；
- 警惕其所在實體內部可能產生的欺詐風險；
- 員工欺詐行為得到證實的，對其施加制裁。

允許的行為：我必須

預防欺詐

- 知道並遵守我所在組織制定的內部控制規則，尤其是有關職責分離的規則。
- 當發現管控弱點時，定義並實施改善計畫。
- 保留集團提供的工具和資源（公司銀行卡、電腦、工具）並且用於職業用途，但相關地區或國家的政策特別授權的情況除外。
- 向我的經理彙報任何緊急要求修改和傳輸敏感性資料。
- 如果在申請某一程序時反復發生問題，則提醒我的經理。

當您懷疑發生欺詐時

- 提醒我的經理，或者聯繫米其林[道德熱線](#)。
- 系統性地聯繫地區安保總監，地區安保總監唯一有權展開調查。

當欺詐被證實時

- 辨識管控系統中存在的弱點，並且予以糾正。
- 為防止其他組織也發生同樣的問題，向我所在層級彙報相關欺詐機制。
- 經過諮詢人事部門後，對實施欺詐的員工進行制裁。

禁止行為：我不得

預防欺詐

- 不得因為大家都繞過某個程序，自己也繞過該程序。
- 不將我的資訊系統登入密碼告知第三方。

當您懷疑發生欺詐時

- 不得自行尋求展開調查。

實際案例1

一家供應商要求您將發票帳款緊急匯到一個新的銀行帳戶，同時附上詳細的聯絡資訊。您應該做什麼？

許多欺詐案件都是有人偽造供應商身份來實施的欺詐。

您應該通知您的經理。您按照採購部程序要求，確認該請求。

實際案例2

您從米其林的一位執行官那裡，收到一份帶簽字的電子郵件，要求您提供敏感資訊，您是唯一收到該郵件的人。您是否應當答覆？

對於異常請求，即使是內部請求，都是企圖實施身份盜竊欺詐的跡象。您應當將該郵件轉給您所在實體的安保部門，確保按照相關程序進行處置。

實際案例3

您的經理要求您將一筆支出結轉至下一年（例如，不可出售或不可使用的、將被銷毀的產品的價值）。您應該做什麼？

您應該予以拒絕，並且提醒您的經理集團的會計原則和程序。如果您的經理堅持，則應聯繫您的職能經理。如果問題仍然沒有解決，您應當呈報[道德熱線](#)。

反貪腐



"無論我們在哪裡經營，在世界任何地區，我們都堅決反對一切及任何形式的貪腐，無論涉及任何組織和機構，無論是公共貪腐還是私人貪腐，對於支付給協力廠商的酬勞，如果該酬勞沒有對應實際發生的服務、金額不合理或者未正確記錄在我們的帳目，那麼我們拒絕向協力廠商支付該酬勞。"

【米其林績效憲章】 (2002)，實現我們價值觀，履行我們的責任。

集團旨在保護和發揚其誠實和正直的信譽。貪腐和權力掛勾會破壞一個組織的信任關係。沒有這種信任，集團的核心價值觀無法得到他人尊重。

範圍

集團的最終母公司是一家法國證券交易所的上市公司，因此集團的全球活動都要受到有關貪腐和權力掛勾的法國法律的約束，法國法律特別要求集團採取一定的反貪腐措施。

同樣地，本準則不僅適用於米其林公司在法國的活動，還適用於米其林在其所在的全部國家的業務活動。這些國家現行的當地法律可能比本準則更加嚴厲。如果是這樣，那麼將以該國的反貪腐法律為準。

員工有責任透過與法務部門合作，充分理解上述例外情況的範圍。

定義

公共貪腐：指為自身或他人目的，向政府部門從業者直接或間接地提供禮物或任何利益，以誘使該政府部門從業者實施或拒絕實施其職責或職務範圍內的某一行為。這種非法行為構成**主動貪腐**。

政府部門從業者收受或索取禮物或利益，構成**被動貪腐**。

私人貪腐：指為自身或他人目的，向私營部門從業者直接或間接地提供禮物或任何利益，以誘使該私營部門從業者實施或拒絕實施其職務範圍內的某一行為。這種非法行為構成**主動貪腐**。

私營部門從業者收受或索取禮物或利益，構成**被動貪腐**。

主動權力掛勾：指向具有（真實或假定）影響力的政府部門或私營部門從業者直接或間接地提供禮物或任何利益，以換取該從業者濫用其影響力，從公共當局或行政機關獲得有利的決定（例如：區別性待遇、工作機會或契約）。

公共部門或私營部門從業者收受或索取該禮物或利益，構成**被動權力掛勾**。

指導原則

對於貪腐和權力掛勾，無論發生在公共部門還是私營部門，無論是主動行為還是被動行為，無論是直接行為還是間接行為，集團都是零容忍。任何實際或企圖的貪腐行為或權力掛勾行為，都可能導致相關員工面臨紀律制裁，導致相關員工和集團面臨罰款以及民事或刑事訴訟，還可能損害集團的誠信聲譽。

米其林反對直接或透過中間人間接地向官員、政府成員或任何其他公職人員以及任何個人或任何私營部門實體等提供賄賂（金錢或非法禮物）或其他非法付款。

員工代表米其林拒絕提供賄賂，不會因此受到處罰。

代表米其林的協力廠商：

當員工利用協力廠商（例如，代理人、中間人、外部顧問或者提供此類服務的客戶）代表集團任何單位行事時，應當小心謹慎。

授權協力廠商以米其林的名義或代表米其林行事的契約，或者授權他人代表米其林接洽行政機構或政府機構的契約，必須做成書面形式，並且其中必須包含反貪腐條款。這類契約必須是有限期的，以便重新評估這種關係所帶來的貪腐風險，以及將相關契約進行招標。

該協力廠商服務的報酬必須：

- 金額合理，與分配的任務相稱，有證據證明，並且符合市場標準。
- 正確入帳，對應實際的服務內容，符合米其林的授權支出慣例和會計原則。

員工應當向法務部門確認集團反貪腐辦法和相關法律所允許的報酬。

允許的行為：我必須

- 拒絕任何請求或提供賄賂或回扣的行為。立即向法務部門和[道德熱線](#)報告。
- 遵守相關的禮物和邀請政策。
- 參加所有必須的反貪腐培訓。

禁止行為：我不得

本人親自或透過協力廠商

- 不得提供或收受、主動提供或索取賄賂或其他付款，也不得同意接受該要求或請求。
- 不得為自身利益並且出於以下目的，向政府或私營部門從業者提供禮物或利益：
 - 影響某個行政性或專業性決定
 - 取得或維持契約、商業夥伴關係；或者
 - 為集團取得任何利益。
- 向任何人提出任何類型的要約、承諾、禮物、禮品或利益，或者同意接受對方索取該要約、承諾、禮物、禮品或利益的請求，以換取對方濫用其實際或假設的影響力，影響公共部門的官員或雇員。

實際案例1

您是一名銷售代表。一位客戶聯繫到您，協商一件保修期內產品的退款事宜（因為保修主張未得到解決而要求退款）。該客戶向您說明，根據您前任的慣常做法，他們也將像以往一樣，與您分享該退款的利益。這種做法是否允許？

不允許。首先，您必須禮貌地回絕該要約。然後，您應當聯繫法務部，或者透過[道德熱線](#)進行舉報。這樣可以確保對當前和先前的情況進行調查。

實際案例2

在一個貪腐風險較高的國家，在您與該國的政府客戶代表會面期間，該客戶代表要求您支付現金，“以確保採購契約獲得續約”。您回答說，您無權這樣做。該客戶代表很生氣，並且做出威脅。您是否要按照他的要求做？

不要按照他的要求做。首先，您應當緩和局面，以確保您的人身安全。不要讓您身處危險之中！然後，您將情況彙報給您的主管或法務部。另外，您還要彙報給[道德熱線](#)。

任何與地方當局的會議，我們都建議需有兩名集團代表在場。

實際案例3

您是一名負責招標的採購員。一位潛在供應商私下找到您，提出為您提供服務，以換取得標。您能否接受？

不可以接受。首先，您要禮貌地回絕。然後，立即報告法務部。您將此事彙報給[道德熱線](#)。

實際案例4

您是一名銷售代表。該國一位前任政府代表聯繫到您，向您主動提出，他們的服務可以“確保米其林贏得”該國剛剛宣佈的招標專案。這是一個大標的契約，對於集團而言意義重大，並且能夠確保您能達到該國市場的增長目標。您應該做什麼？

您必須回絕該前任政府官員的會面要求，並且立即聯繫您的經理和法務部。這種前任政府官員聲稱能夠確保米其林得標的情況是一個“危險訊號”，表明該官員將會濫用其在先前同事中的影響力。您應當將這種可能的權力掛勾行為彙報給[道德熱線](#)。

保護隱私和個人資料



米其林相信，為激發米其林與利益相關方之間信任關係，個人資料的保護十分關鍵。集團承諾僅蒐集和處理對其活動有必要性的資料。

定義和背景

個人資料：指直接或間接辨識自然人身份的資訊。

例如，其中包括：

- **直接辨識身份的資訊**：關於個人公民身分（姓氏、名字等）的照片或資訊。
- **直接辨識身份的資訊**：唯一身份編號（汽車牌照、米其林身份識別碼、手機號碼等）或者綜合資訊（性別、年齡、職業、居住城市等）。

所有這些個人資訊必須得到保護。

近年來，全球保護隱私權和個人資料的法規急劇增加。在許多國家，**現在如果沒有遵守相關法規，可能面臨非常嚴厲的財務制裁（時常有新聞報導），甚至刑事制裁。**

指導原則

對員工、客戶、供應商、股東、合作夥伴或分包商個人資料的處理，必須遵守有關個人資料保護的法律規範和相關集團指引。

集團承諾僅蒐集和處理對其活動有必要性的資料。

除非有必要並且經過法律准許，否則不得向協力廠商傳遞任何個人資料。

另外，米其林還認為，資料保護是一個主要的競爭性資產，是與所有利益相關方建立信任關係的媒介。

只有在每個人的互助下才能確保個人資料獲得保護。

允許的行為：我必須

- 僅蒐集和處置對我的目標有必要性的個人資料，並且確保該目標是合法和清晰定義的目標。
- 確保個人資料的蒐集和使用符合提供給相關人員的資訊；如有要求，我要確保取得相關人員的資料蒐集和使用同意書。
- 在自由評論區，只填寫相關的、適度的、不過分的評論；問問自己，我是否願意與被評論者分享此評論。
- 銷毀或糾正不準確或不完整的資料，尊重個人的資料權利。
- 僅將個人資料傳遞給那些有合法需求並且經過授權的內部接收人員。
- 只有在履行法定義務時，才會將個人資料向外傳遞，或者只將個人資料對外傳遞給那些與集團簽署協議的公司。
- 閱讀並遵守集團內部的全部承諾條款後才有權利訪問從其他國家或國際傳遞來的資料，該等文件可在內網訪問（例如，公司的約束性規則）。

- 確保個人資料的安全和保密（例如，在傳遞資料時，遵守集團有關檔案加密的安全規則）；
- 當發生資料洩漏時（資料遺失、未經授權的訪問、未經授權的出版物等），根據相關規程，通知米其林電腦應急回應團隊（CERT——負責管理IT安全事件）。
- 如果我的職務需要處置個人資料，我要參加定期培訓，了解適用於我的活動框架。

禁止行為：我不得

- 不得在資料主體不知情的情況下，蒐集個人資料。
- 不得在未經相關人員同意的情況下，蒐集“敏感”資料（健康狀況、性取向、政治觀點、宗教信仰、人種或種族出身），或者僅可在法律要求的情況下蒐集。
- 不得在未經諮詢法務部的情況下，向位於其他國家的人員授予存取個人資料權限。
- 保留個人資料的時限不得超出為達成相關目的所需的時限。

實際案例1

您是銷售團隊的一員，您想要與您的客戶建立密切關係。您想要在集團的客戶關係管理工具裡，輸入一些有關客戶私人生活的詳細資料。這樣，當您不在時，您的接替者就能訪問這些資訊。這種做法是否允許？

不允許。您只能蒐集與職業領域有關的事實性資訊。另外，嚴禁蒐集某些敏感資訊（健康狀況、宗教信仰等）。記住：您的客戶可以請求訪問他們自己的個人資料。

實際案例2

一名同事在工作期間遭遇意外。您希望向所有的工業網站提供回饋。您提供了以下資訊：洛南·A·監督員，瓦納廠，另外還提供了他的詳細意外情形和事故背景。您只提及了該同事的名字，這是否符合相關規定？

您應當問自己以下幾個問題。

1. 所追求的目標是否合法？

是。這樣做是為了透過回饋，提高員工的安全。

2. 傳遞所有這些資訊是否十分必要？

否。就事故報告而言，工作地點、職位、姓氏是無用資訊。

為使個人資料匿名，您必須總是問自己：憑藉我所提供的資訊，我能否確認該人的身份？在本文中，在提供名字、職務以及提及工作地點資訊的過程中，您提供的資訊足夠確認該員的身份。

供應商關係



米其林非常重視與供應商的關係。

關於供應商關係所涉及的全部規範、案例及要求，請參考 [《供應商關係準則》](#) 和精選 [網路學習內容](#)。

遵守法律規範



“確保持續性地遵守相關法規，以及我們所在國家的文化，無論我們身處哪裡，我們都決定做一家負責任的、誠實的企業，尊重人權和法律的公司.....”

【米其林績效憲章】 (2002)，實現我們價值觀，履行我們的責任。

米其林承諾在其所有活動中，完全遵守相關法律規範。每名員工都有責任在實質和精神上遵守這些法律。

背景

在世界各地，法律規範的制定者分別是不同級別政府機關：國家級、市級、州級、省級。另外，部分法律規範還適用治外法權。

對於某些問題，本地法律可能比本準則更加嚴厲。如果是這樣，將以本地法律為準。儘管如此，當本準則比本地法律更加嚴厲時，則以本準則為準。

指導原則

集團並不要求員工成為法律專家。儘管如此，每名員工個人都有責任找到那些適用於員工使命的、需要遵守的法律規範。法務部將幫助全體員工遵守相關的法律規範。

另外，員工還應當判斷什麼時候有必要諮詢法務部的意見。

允許的行為：我必須

- 在必要情況下，透過諮詢法務部，找出適用於我的工作活動的相關法律。
- 遵守相關法律規範。
- 如果本準則比相關法律更加嚴厲，必須遵守本準則。

禁止行為：我不得

- 不得在遇到疑問或者面對未知情況時，在未經諮詢法務部的情況下擅自行事。

實際案例1

您想給您在工作中經常打交道的公務員贈送禮物。在重要的節日，這種習俗在該國是完全合法的。您應當遵守哪些程序？

您應當遵守相關的禮物和邀請政策，並且聯繫法務部。另外，您還必須確保該行為符合本地政策、本準則以及法國的反貪腐法律——法國的反貪腐法律適用於集團的全球活動。

實際案例2

您剛剛得到一個新行業的職位。由於工作量大，您沒有時間完成該職位所強制要求的法定培訓。這是否符合集團的原則？

不符合。您需要找時間接受培訓。

外部關係

真誠的溝通、建設性的對話、傾聽的意願以及對人員需求的系統化關懷，都有助於提高人們對於米其林集團的信心。

尊重事實是集團其他四個基本價值觀的基礎（其他四個價值觀分別是：尊重客戶、尊重員工、尊重股東以及尊重環境）。

社交網路



員工在社交媒體上的活動，必須確保不在個人意見或個人興趣與集團立場之間造成混淆。

在使用社交媒體時，重點在於尊重同事、夥伴、客戶以及競爭對手。

在該背景下，在社交媒體溝通上要保持小心謹慎，這對米其林而言是關鍵。

背景

社交網路（臉書、領英、博客、論壇等）為員工提供了表達自我的機會，以及向同事、客戶或夥伴學習並且與他們分享資訊的機會。

在該背景下，每個人都必須做出負責任的行為，保護集團的形象和信譽。

指導原則

數位與社交聊天室/DCEM 的社交媒體團隊代表米其林集團，對員工使用社交媒體的情況進行監督。

《社交媒體網路：員工最佳實踐指引》("Social Networks: Best Practices for Employees") 為員工私人使用社交網路的行為提供指引。

在發表言論時，每個人必須保護集團的信譽和品牌形象，避免披露機密資訊。

溫馨提示：對於那些唯一有權代表米其林在社交媒體上發言的人員，各實體的溝通與品牌部已經事先認證。如有疑問，請聯繫您所在地區/國家的社交媒體經理，或者 DCEM 的“社交聊天室”。

允許的行為：我必須

- 使用我的個人電子郵寄地址，配置我的個人帳戶。
- 以個人身份撰寫和發佈評論，以及/或者僅提及個人事實（非專業）在我的傳記/簡介中。
- 如果我發佈的評論內容涉及米其林或者米其林的活動，即使該評價是我以個人身份發表的評論，也要說明我是米其林的員工。
- 發現虛假帳戶，向數位與社交聊天室/DECM報告。有時候，集團會淪為身份盜竊的受害者。

禁止行為：我不得

- 為避免造成混淆，不得將集團的圖示放入我的視覺化身份資訊。
- 不得在我的用戶名中包含米其林集團字樣。
- 未經夥伴、客戶或供應商的允許，不得向其做出推薦。
- 不得披露不屬於我的保密資訊。

實際案例1

您在從事一個新的保密性分銷網路專案。一位同事建議您在領英上創建一個小組帳戶，以便交流和分享分檔。能否這樣做？

不可以這樣做。因為集團內部文件不得在社交媒體上交流，因此您應當拒絕。您應當提出利用集團內部工具交流資訊，推動團體協作。

實際案例2

您在一位同事的離職歡送會上拍了一些照片。您想要在臉書頁面上發佈這些照片，該行為是否允許？

不允許。您必須尋求相關當事人的允許，尊重他們的肖像權。如果要發佈，您應當考慮您個人以及其他個人或實體的信譽因此受到損害的潛在風險。

公民社會組織

OSC

無論在哪裡，集團都與所在社會保持和諧。與利益相關方（包括公民社會組織）展開對話，這是財富、創造力以及凝聚力的源泉。

背景

公民社會組織指在社會或環境領域展現符合社會期望的正式組織（例如：非政府組織）或非正式組織（例如：專家、輿論領袖）。這些組織按照全體利益來行事。

公民社會組織的影響力不斷增長。它們在公共輿論中具有正當地位。

職能和原則

集團在公共事務部設置了一個職位，該職位負責與公民社會組織在全球層面開展對話。

該職位依靠地區性或國家性公共事務經理的網路開展工作。

該職位與其他部門共同規劃風險主體（遭遇社會辯論的主體），並且辨識公民社會中“正確的”對話者，以便開展建設性對話。

所謂“正確的”對話者，不一定是盟友；也可以是那些透過辯論，幫助集團在採取行動之前形成輿論的對手方。

允許的行為：我必須

- 無論身處任何職位，都是傾聽公民社會的期望，因此這不僅涉及我自己，而且涉及公司。
- 與公民社會組織對話的負責人分享我所掌握的資訊，以便推動與各個公民社會組織的長期對話。

禁止行為：我不得

- 不得對質詢資訊置之不理；我必須將自己收到的（口頭或書面）消息轉發給公民社會組織對話負責人，以便這些消息得到處理。

實際案例

您收到一個從事動物保護事業的本地非政府組織的質詢。該組織向您詢問集團針對員工用天然皮革手套所制定的採購規則，您該如何應對？

作為個人防護裝置採購方，集團特別關注皮革行業的供應鏈。參與這類產品製造流程的供應商，必須承諾遵守集團的動物福利和環境規則。

為理解該非政府組織的論點，您與該組織展開對話。您查看內部流程，提出可以與該組織分享的改善行動。您向該組織提出，集團承諾消除任何直接或間接地造成動物痛苦的因素，並且盡可能地使用合成皮革手套。

本地社區



作為工業集團，米其林在許多國家都有深刻的本地足跡。

無論在哪裡，米其林集團都希望其活動與當地社區保持和諧，並且尋求最大程度地有益於當地社區。

背景

我們活動帶來的影響可以分為：大型項目（建設新工廠、關閉實體單位、購買橡膠園）帶來的影響和運營網站持續性活動帶來的影響。

根據國際人權標準，米其林承諾其活動不會傷害當地社區的健康或安全，不會剝奪當地社區使用自然資源（水、糧食、土地、棲息地）的能力，不會破壞當地社區的文化或經濟活動。另外，米其林還承諾確保我們的業務活動能夠對當地社區的發展產生積極影響。

價值觀和指導原則

無論在哪裡，米其林集團都希望其活動與當地社區保持和諧，並且尋求最大程度地有益於當地社區。為此，米其林做出以下承諾：

- 在建設專案、實體單位開發專案或土地收購專案啟動之前，儘早**辨識周邊人群的利益和需求**。與利益相關方的協商工作或者有關專案影響的協商工作要納入潛在最弱勢的群體。
- **探索對當地利益相關方有利和有益的機會和行動**（就業機會、聯合專案）；預防發生負面事件的風險；調整我們的專案，在施工階段或實體單位運營階段，盡可能有利於當地社區，不要影響當地社區的健康、安全、對自然資源的取用或者文化遺產。
- 與運營網站周圍的當地社區和所有利益相關方保持**直接、定期、透明和高品質的溝通**。
- **建立投訴處理機制**。當破壞當地環境或損害當地人群時，對每個投訴都要處理，並且提出維修和賠償方案。讓當地社區知道該機制的存在。

實體單位主管人員、新站施工或實體單位關閉專案主管人員以及併購經理要注意：

允許的行為：我必須

無論在任何情況下

- 在新站施工、運營實體單位的活動或者實體單位關閉涉及當地人群時，**辨識當地人群所面臨的風險和機遇**。
- 自我查詢特定人群類型（尤其是弱勢人群）所適用的當地規章制度，確保保護當地人群的文化遺產。

- 在以上措施的基礎上，制定相關行動方案，以消除或者（如果不能消除）減輕給當地人群造成的不利影響，並且為當地人群帶來積極的機會。
- 設立正式的、便於使用的投訴處理機制，確保當地社區的投訴得到有效處理，並且將投訴處理機制公之於眾。

實體單位運營：

- 與實體單位附近的當地居民建立定期的、建設性的對話。
- 鼓勵與當地利益相關方（協會、學校、研發中心、企業等）建立夥伴關係，對周邊人群的福祉和發展帶來積極影響。
- 每個超過400名員工的實體單位，都要制定當地社區接觸計畫。
- 參考自然資源使用標準的環保預防要求。（目的：對於污染、稀缺資源的抽取或者損害當地社區的健康與安全的行為進行限制）。

實體單位施工期間：

- 透過直接溝通，向當地利益相關方說明施工專案帶來的影響。為使專案工作符合利益相關方的要求，將他們的利益和要求納入考慮範圍。相關辦法不應僅限於與當地主管機關開展對話。可以聘請外部企業與米其林合作實施。
- 優先聘用當地人員。遵守平等機會和非歧視原則。
- 根據職位要求，優先培訓當地人群。

關閉實體單位時：

- 採取一切必要措施清理實體單位。
- 安排員工的重新部署。
- 和當地主管機關合作支持就業。

購買和管理種植園時：

- 製作土地安置流程檔，確保我們知道相關土地的歷史。
- 尊重他人的土地使用權和進出權，方便他們繼續種植糧食作物。
- 可持續性地使用天然橡膠種植園。參考負責任的天然橡膠政策，其中規定了米其林在社會事務（招聘、

培訓、急救）、經濟事務（尊重糧食安全）和環境事務（環境保護、生物多樣性）上的承諾。

禁止行為：我不得

- 在實施新專案過程中，不得在不考慮當地主要利益相關方的利益和需求下展開直接對話。
- 不得對於當地利益相關方提出的疑問或可能的訴訟置之不理。
- 不得將對話範圍僅限在政府主管機關。

實際案例1

您是一名專案經理，負責在一個國家興建一所新工廠。專案地塊已經確認，並且本地市政當局已經批准了該專案。這些條件是否足以開始施工？

不能開始施工。在驗證該專案之前，您應當擴大對話範圍，納入其他利益相關方。您應當讓自己的團隊聯繫當地的協會、企業和學校，以便組織討論或協商。

您可能要聘用外部公司幫您完成這一過程。

實際案例2

您是一國人力資源團隊的負責人，考慮在當地招聘員工。不過，大部分應聘者都沒有受過集團的職業培訓。您該如何應對？

在考慮從較遠的就業人才庫招聘之前，您要考慮與培訓機構合作培訓當地人員的可能性。

財務報告的公正性



集團需要真實、可靠的財務資訊，以確保管理品質以及股東、夥伴及供應商的信心。

價值觀

“公司支持與股東群體和金融群體代表舉行公開、定期、準確和誠實的溝通。要做到尊重事實，不僅需要客觀和理智的誠實，更要摒棄刻板印象與先入為主的觀點。這意味著要有勇氣承認問題的存在以及它所帶來現實影響——即使解決起來並不容易。”

【米其林績效憲章】 (2002) · 實現我們價值觀，履行我們的責任。

指導原則

各實體單位應當根據相關法規和內部程序，真實地、忠誠地在帳簿上記錄集團的業務和交易情況。

尊重事實，這意味著除了觀點和偏見，更要保持客觀和坦誠。

任何財務造假的企圖都被視為違規，將被依法制裁。

允許的行為：我必須

- 對於那些可能影響財務資訊的內容，立即進行完整、真實的報告。
- 所有登載項目都有證據支持。確保財務會計資訊的可靠性。
- 遵守內部控制規章制度。
- 如果發現違反財務報告公正原則的情況，必須主動呈報。

禁止行為：我不得

- 不得簽字批准任何不準確或不反映真實情況的文件。
- 如果我意識到有資產或債務沒有被記錄到集團的資產負債表，我不得對此置之不理，而應當糾正會計記錄或者提醒注意。

實際案例1

您是預算負責人。在年底時，您注意到自己可能有超出預算的風險。您該如何應對？

您不得為遵守自己的預算承諾，而試圖與供應商約定延期到明年開立發票。會計記錄與實際收到商品或服務的行為相關聯，而不是與收到發票的行為相關聯。

實際案例2

您檢查您的經理提供的銷售報告，發現了幾處錯誤。您猶豫是否與您的經理講這件事，這是否是正確的態度？

不是正確的態度。您不要害怕讓您的經理知道。相反地，您要預防再出現不準確資訊，以此保障集團的利益。

我的工作與環境

尊重環境是米其林五大基礎價值觀之一，該價值觀在 2002 年首次在【米其林績效憲章】中表述，2012 年又在【米其林績效憲章: 共同進步之道】重新表述。

考慮到環保緊急事件的特殊性質，米其林選擇為本準則增加了環境考量因素。其中的建議內容既是資訊，也是鼓勵：這些內容旨在說明每名員工在職業活動框架範圍內，改善自己的環境足跡；目前這些規定還不是強制性規定（但當受到環境法律約束時除外）。

背景

要保護地球的未來，對抗氣候變化、投入可再生能源、保護資源和生物多樣性十分重要。

多年來，從資源的開採和加工，到使用階段，再到生命週期結束時的處理。米其林一直評估和考慮其產品在完整生命週期期間產生的環境影響。

指導原則

目前，集團的目標是在 2050 年之前，其工業實體單位在整體上實現淨零碳排放（範圍 1 和範圍 2）——這也符合將全球氣候暖化控制在 1.5°C 之內的要求。

每名員工不論是在他們的工作場所、現場還是差旅期間都應採取對生態負責的行動來實現這一承諾。

我的職位

建議

列印

- 我偏愛數位文件。我只列印經常使用的文件。
- 我把文件修改成適合螢幕閱讀，避免不必要的列印。以 PPT 演示文稿為例，我會在每頁列印兩張幻燈片。
- 我會有限制地列印，並且使用雙面列印和黑白列印。
- 我喜歡使用淺色的、高效用墨的列印字體。

- 如果可能，我會使用再生紙，並且確保用後紙張得到回收。
- 如果可能，我會使用填充墨水匣，並且確保墨水匣得到回收。

您知道嗎？ 

辦公室員工平均每月消耗 70 至 85 克紙。

我們需要降低紙張消耗量，並且儘量採用可回收紙張。

設備使用

智能手機

- 我把自己的智慧手機設置了節能模式。
- 當GPS、Wifi和藍牙不再使用時，我會關閉這些功能。
- 無論是工作還是居家，我會儘量使用Wifi而不是4G。
- 我喜歡使用"深色模式"（深色背景），這樣可以減少能量消耗。

電腦（能量消耗和資料存儲）

- 與桌上型電腦相比，我更喜歡使用筆記型電腦。
- 我把電腦配置成可以快速進入睡眠模式。
- 我定期清理電腦瀏覽器的緩存、歷史和cookies。
- 我定期刪除舊的電子郵件。
- 我透過以下方式，為我的PPT演示文稿減重：
 - 使用輕型範本；
 - 使用“圖像壓縮”功能；
 - 透過電子郵件發送時，使用PDF版本。
- 我會定期整理和刪除：
 - 我的檔案中留存的不必要電子郵件。
 - 我電腦中“下載”資料夾中留存的文件。

- 我的One Drive檔，可以按年刪除，也可以在檔案不需要時（以及每次改變位置時）馬上刪除。
- 在午餐期間和夜間關閉電腦和印表機。

其他設備

- 一般情況下，我會照顧好自己的設備，優化設備的使用壽命。
- 如果不使用座機電話，我會將座機電話退還。
- 不再需要燈光時，我們把燈關上。
- 我使用節能燈泡。
- 在白天，如果氣溫較高，我會放下百葉窗/窗簾。

您知道嗎？

在辦公室，IT設備占電力消耗量的21%。

為減少辦公室活動帶來的整體碳足跡，優化IT設備的能耗是關鍵。

電子郵件（發送）

- 我把發送範圍限制在核心接收人。我會避免使用系統提供的“全部答覆”功能，以減少不必要的電子郵件。
- 我會避免在頁腳使用照片或圖示和電子郵件簽名，或者優先使用低解析度的圖片。
- 相對於附件，我更喜歡分享連結。
- 我會減少附件的大小（轉換成PDF檔案格式、壓縮檔）。
- 我會退訂很少訪問的電子報清單。
- 我會管理內部應用的通知消息（Teams - Yammer），避免系統化地接收通知郵件。
- 我喜歡使用協作工具，相對於電子郵件（多個收件人、使用附件），協作工具的效率更高，經濟性更好。我會按照不同用途，使用合適的工具。

您知道嗎？

電子郵件的環境影響取決於收件人數量、附件大小以及伺服器上的記憶體。

將電子郵件收件人的數量乘以 10，將環境足跡乘以 4，再將二者相乘。

互聯網搜索

- 我把經常訪問的網頁保存到我的最愛。
- 我把網站的地址/URL 直接鍵入搜索欄，而不透過搜尋引擎。
- 我會系統化地關閉不再使用的程序/網頁/標籤。

您知道嗎？ 

1 分鐘的互聯網搜索，桌上型電腦要消耗 100 瓦電力，筆記型電腦要消耗 20 瓦電力。

當您直接輸入網站 URL 時，您將溫室氣體排放量降低四分之三。

網站之外

道德行為（例如，確保尊重環境）不僅是信譽問題；最重要的是，它還是緊迫的全球性、集體性問題。

集團邀請每名員工在其職業活動框架之外，自由實踐這些價值觀以及米其林支持的道德行為。

我的出差

只要可行，我就偏好：

- 差旅期間舉行視訊會議。
- 日常出行：使用環境友好型交通方式（公共交通、自行車、步行），以及共用乘車。
- 長途旅行：火車和共用乘車。

您知道嗎？ 

上班和差旅是辦公室活動產生的主要溫室氣體排放來源。每年 1200 萬噸。

這些旅程中的四分之三是來自於汽車。

來源：ADEME · 辦公室裡的生態責任 (2020 年 6 月)

我的工作場所



建議

廢物與循環經濟

根據我的職位責任

- 在採購和使用辦公設備、耗材和備品以及選擇包裝等時，我喜歡使用可以回收、可以重複利用或者可以持續的材料。
- 我設置所有人都能看到和理解的回收站。
- 我使用環境友好型清潔產品。
- 我確保提供足夠數量的垃圾箱和煙灰缸；我不會把垃圾/煙頭丟到地上。
- 我限制使用包裝材料，並且我喜歡使用可再生性包裝材料（可重複利用材料、可回收材料或者來自可持續性管道的材料）。
- 我把設備（電腦、智慧手機、辦公室等）委託協會或企業進行翻新，以促進設備的第二次生命週期。

您知道嗎？



透過電子設備的再循環，可以回收稀有材料或珍貴材料。

1 噸電子機板的含金量是 1 噸礦石的 50 至 100 倍。

這些設備的部分組成元素（例如，砷或氟）對健康和環境有害，需要妥善處理。

暖氣和空調

- 作為經理，我允許員工根據溫度變化更換工作服。
- 當天氣寒冷時，我會確保關閉窗戶；當氣溫高時，我會在白天使用遮陽設備（百葉窗/窗簾）。
- 當空調運作時，我不會把窗戶打開。

您知道嗎？ 

在辦公室的能源消耗，暖氣平均占 50%，空調最高占 20%。

來源：ADEME · 辦公室裡的生態責任 (2020 年 6 月)

用餐

根據我的職位責任

- 我喜歡使用本地的、當季的產品（餐廳、辦公室、分銷商等）。
- 我喜歡短距離供貨的商品。

您知道嗎？ 

在企業餐飲環境下，每餐平均產生 75 克食物浪費；相比之下，集體餐飲一般產生 130 克食物浪費。

來源：ADEME · 辦公室裡的生態責任 (2020 年 6 月)