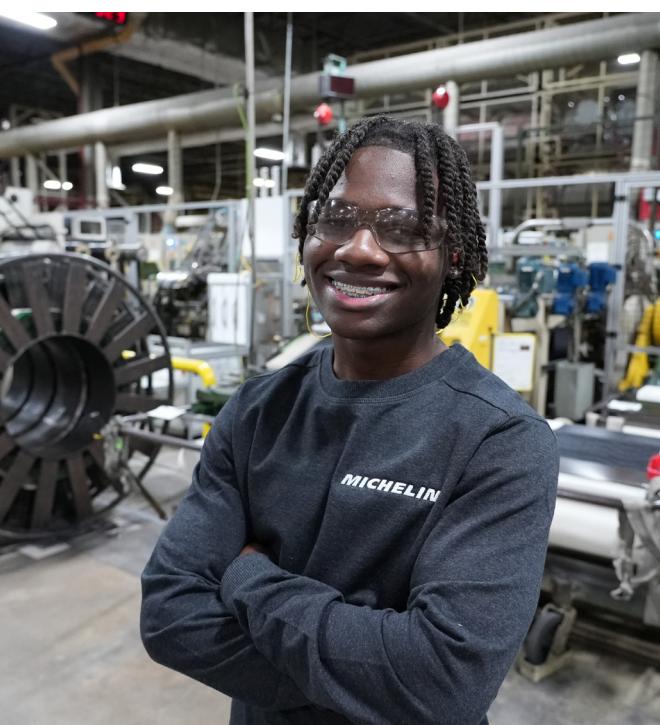


POLÍTICA DE DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO



**DIVERSIDADE
EQUIDADE
INCLUSÃO**





ÍNDICE

INTRODUÇÃO	03
I. PRINCIPAIS ASPECTOS DA POLÍTICA	
ESCOPO	04
POR QUE PROMOVER A DIVERSIDADE, A EQUIDADE E A INCLUSÃO?	04
NOSSOS PRINCÍPIOS	06
OS PILARES DA ABORDAGEM	07
II. IMPLEMENTAÇÃO	
ALAVANCAS	08
RESPONSABILIDADES	09
INDICADORES	11
DEFINIÇÕES IMPORTANTES	12



INTRODUÇÃO

Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) são, para a Michelin, uma extensão do valor central que tem guiado a empresa desde sua fundação: o respeito pelas pessoas.

Esta nova política de DEI aborda a necessidade de ser mais explícito sobre as razões que nos levam a agir nesses tópicos, mas também sobre o que é concretamente esperado, tanto a nível Grupo quanto nas Regiões.

Isso também reflete o reconhecimento das muitas dimensões existentes da diversidade (ou seja, gênero, culturas, idades, etnia, LGBTQ+, religião, origem social etc.) e das crescentes expectativas da sociedade nessas áreas.

Embora esta política tenha como objetivo ampliar a visão da empresa e a acolhida de todas as formas de diversidade onde quer que o Grupo esteja localizado, reconhecemos que existem diferenças culturais e legais significativas nesses tópicos que devem ser consideradas, sem nunca permitir que justifiquem tratamento injusto ou discriminação.



**DIVERSIDADE
EQUIDADE
INCLUSÃO**



I. PRINCIPAIS ASPECTOS DA POLÍTICA

ESCOPO – A QUEM SE APLICA ESTA POLÍTICA?

Esta política se aplica a todos os funcionários das empresas controladas pelo Grupo Michelin, incluindo aqueles em empresas recentemente adquiridas.

Ela fornece instruções específicas para os responsáveis por Diversidade, Equidade e Inclusão, membros do Departamento de Pessoal e Equipes de Direção nas Regiões e entidades.

POR QUE PROMOVER A DIVERSIDADE, A EQUIDADE E A INCLUSÃO?

POR QUE SE TRATA DE BEM-ESTAR E RESPEITO ÀS PESSOAS

Bem-estar no trabalho

Ter equipes inclusivas significa permitir que cada membro se sinta aceito e à vontade na empresa, independentemente de sua origem, gênero, idade, deficiência, orientação sexual, religião, aparência física, origem social etc. Isso permite que cada pessoa seja ela mesma sem esconder sua identidade, enquanto tem as mesmas chances de sucesso, o que promove seu bem-estar no trabalho. A inclusão é um elemento essencial na aplicação de nossos valores fundamentais e do modelo de liderança ICARE.

Ética

Ao proibir o favoritismo ou comentários ou comportamentos discriminatórios, e ao garantir que as decisões sobre recrutamento, promoções, carreiras, treinamentos ou benefícios sociais não sejam influenciadas por preconceitos e estereótipos em relação a qualquer forma de diversidade, a empresa estabelece um quadro ético. Este quadro impede que as pessoas sejam marginalizadas ou se sintam rejeitadas, menos motivadas ou até mesmo sofram danos psicológicos e físicos.

PORQUE É UMA QUESTÃO DE PERFORMANCE

Promover a inteligência coletiva

Ter equipes diversas permite a multiplicação de ideias e perspectivas, promovendo assim a inteligência coletiva. Isso estimula a criatividade e a inovação e nos permite tomar decisões relevantes.

Compreender os clientes

Ter funcionários que representam as diferentes pessoas na empresa nos permite entender melhor as expectativas dos clientes em toda a sua diversidade.

Aproveitar um pool de talentos mais amplo

Ser inclusivo no recrutamento aumenta o pool de talentos que podem se juntar à Michelin, dá aos melhores candidatos uma chance com base em suas habilidades e possibilita a formação das equipes mais talentosas.

Ter equipes engajadas

Ao criar um ambiente inclusivo para todos os tipos de pessoas, permitimos que todos se sintam aceitos e valorizados, promovendo assim altos níveis de motivação e engajamento para contribuir com o desempenho.

PORQUE É UMA QUESTÃO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Michelin está comprometida em ter um impacto positivo na sociedade, tanto ambiental quanto socialmente.

- A empresa acredita que tem uma responsabilidade social de trabalhar pela **inclusão de indivíduos que enfrentam maiores desafios para encontrar emprego**, como pessoas com deficiência, refugiados ou aqueles que estão social ou culturalmente distantes do mercado de trabalho.
- A empresa também se esforça para orientar **seus fornecedores e parceiros** na integração e aceitação da diversidade e para usar fornecedores que apresentem diversidade em países onde isso é possível
- Por fim, quando relevante, desenvolve **ofertas de produtos e serviços que melhoram a vida de indivíduos com características distintas** (por exemplo, soluções de mobilidade para pessoas com deficiência)

PORQUE EXISTEM RESTRIÇÕES LEGAIS

Em um número crescente de países, as leis locais exigem a implementação de processos para combater todas as formas de discriminação. Elas também exigem que as empresas reflitam a sociedade em que operam. Alguns países prescrevem metas para mulheres em posições de liderança, para pessoas com deficiência ou para grupos étnicos menos representados na empresa.





NOSSOS PRINCÍPIOS

Todos, sejam funcionários ou parceiros externos da empresa, devem ser tratados com respeito e justiça, independentemente das características únicas que possuem. Isso se aplica a todas as interações diárias (ouvir as opiniões de todos, alocar tarefas ou dias de folga etc.), bem como ao desenvolvimento de carreira (mobilidade, promoções) e ao tratamento de parceiros externos (candidatos, fornecedores, contratados etc.). Todos devem poder viver sua identidade e diferenças pacificamente dentro da empresa, sem medo de serem julgados, marginalizados, discriminados ou prejudicados.

Mas nossa ambição vai muito além do respeito e da justiça. **Queremos que a diversidade se concretize como um verdadeiro ativo e oportunidade para o desempenho das equipes e da empresa.** Portanto, incentivamos todos a construir equipes diversas que refletem a sociedade atual o máximo possível e a abraçar as diferenças dos outros e a diversidade que eles representam com um espírito de abertura e inclusão para promover a inteligência coletiva.

Para alcançar isso, a empresa conscientiza todos os seus funcionários sobre a necessidade de compreender e incluir todas as pessoas (ou seja, gênero, deficiência, LGBTQ+, idade, etnia, cultura etc.). Isso envolve treinamentos destinados a reduzir vieses inconscientes e a disseminação de comunicações em intervalos regulares que destacam a diversidade com o objetivo de melhor compreendê-la e aceitá-la.

Também garantimos que todos os nossos sistemas, ferramentas e benefícios sociais sejam **acessíveis e equitativos para todos, independentemente de suas diferenças.** Por fim, implementamos sistemas para relatar atos de discriminação, que levam a sanções se forem comprovados.

Como parte de nossa responsabilidade social corporativa, **também buscamos ter um impacto positivo na sociedade em relação à diversidade, equidade e inclusão.** Nas áreas onde operamos, realizamos projetos concretos voltados para acolher pessoas de diversos contextos que têm menos chances de serem empregadas e promover a diversidade entre nossos parceiros de negócios.

OS PILARES DA ABORDAGEM

PESSOAS	PERFORMANCE	SOCIEDADE
 Bem-estar & Inclusão Promover equidade, inclusão e bem-estar Objetivo Funcionários que são tratados de forma justa, se sentem incluídos e valorizados, independente da diversidade que representam.	 Inteligência Coletiva Atrair e reter talentos diversos Objetivo Ser uma empresa atraente e de alto desempenho onde equipes diversas trabalham juntas e alimentam a inteligência coletiva.	 Impacto no nosso ecossistema Desempenhar um papel na melhoria da DEI na sociedade Objetivo Uma empresa que tem impacto positivo nas comunidades locais onde opera e em sua cadeia de valor.



II. IMPLEMENTAÇÃO



Bem-estar & Inclusão



Inteligência Coletiva



Impacto no nosso sistema

ALAVANCAS

TREINAR

gestores e recrutadores sobre vieses e estereótipos,
não discriminação e a criação de equipes diversas.

COMUNICAR e TREINAR

todos os funcionários sobre diversidade para aumentar sua inclusão.

ADAPTAR CONDIÇÕES DE TRABALHO e ACCESSIBILIDADE

para permitir a inclusão (deficiência)

TER PROCESSOS JUSTOS

e combater a discriminação no local de trabalho (linha ética...).

INICIAR PROJETOS E PARCERIAS

para promover o emprego e recrutamento de pessoas em
desvantagem no mercado de trabalho.

Promover a diversidade e a inclusão na **CADEIA DE VALOR**.



RESPONSABILIDADES EM IMPLEMENTAÇÃO

No nível Grupo

A Governança da Coesão Social desenvolve a estratégia e as orientações para DEI. É presidida pelo Diretor de Pessoal do Grupo e se reúne duas vezes por ano.

O Comitê Diretor de Diversidade, Equidade e Inclusão supervisiona o plano de ação de DEI. Ele se reúne três vezes por ano.

O responsável pela Diversidade, Equidade e Inclusão:

- Propõe atualizações da política de DEI para a Governança e desenvolve o plano de ação anual.
- Lidera a rede de gerentes de DEI nas Regiões pelo menos seis vezes por ano.
- Garante que a política seja bem compreendida e aplicada nas Regiões.
- Supervisiona o plano de comunicação corporativa sobre tópicos de DEI.
- Desenvolve ferramentas apropriadas:
 - Programas de Treinamento;
 - Instruções específicas sobre novos tópicos;
 - Campanhas de Comunicação
- Monitora e gerencia indicadores relacionados à diversidade (IMDI em particular).

No Nível da Região

Equipe da Direção da Região

- Cada Diretor de Região nomeia um gerente de DEI para a Região, com tempo alocado para essa missão refletindo a presença da Michelin e os desafios na Região (por exemplo, 2 pessoas na AMN e 2,5 na França). Gerentes de DEI em países importantes onde o Grupo opera também são nomeados quando necessário para a implementação adequada da política nesses países.
- A Equipe de Direção da Região é informada sobre os tópicos de DEI pelo menos duas vezes por ano.
- Ela supervisiona o plano de ação e relata as ações planejadas no planejamento estratégico a cada ano.

Gerente de DEI

- Propõe um plano de ação anual para promover a diversidade, equidade e inclusão na região.
- Estabelece um comitê interdepartamental que inclui um representante do SP (Departamento de Pessoal), DCDI (Departamento de Desenvolvimento Sustentável e Impacto) e da indústria em países industriais, e se reúne várias vezes por ano.
- Estabelece uma rede de embaixadores de DEI nos sites de todas as empresas
- Desenvolve e implementa um plano de comunicação em colaboração com as equipes de comunicação.
- Garante que o treinamento para prevenir vieses, estereótipos e discriminação esteja disponível e seja implementado na(s) língua(s) dos países da Região e que os seguintes grupos sejam treinados (treinamento obrigatório):
 - ① Equipe de Direção da Região;
 - ② Gestores;
 - ③ SP, particularmente os recrutadores;
 - ④ Dependendo dos desafios nos países e da maturidade do tópico, o treinamento pode ser estendido a todos os funcionários, conforme decidido pelo Comitê Diretor.
- Garante, em colaboração com os gerentes do SP, que os processos (recrutamento, mobilidade interna, promoções, benefícios sociais etc.) sejam justos e que as ferramentas da empresa sejam acessíveis a todos.
- Implementa projetos e estabelece parcerias com organizações especializadas para incentivar a contratação de pessoas com deficiência ou outras categorias para as quais o acesso ao trabalho é mais desafiador (por exemplo, pessoas de bairros desfavorecidos, refugiados etc.).
- Desenvolve o uso de fornecedores que demonstrem diversidade (por exemplo, empresas que empregam pessoas com deficiência, empresas de propriedade de minorias em certos países etc.), em colaboração com o departamento de Compras.
- Fornece dados para o relatório de DEI do Grupo (deficiência etc.).

Grupos de Funcionários

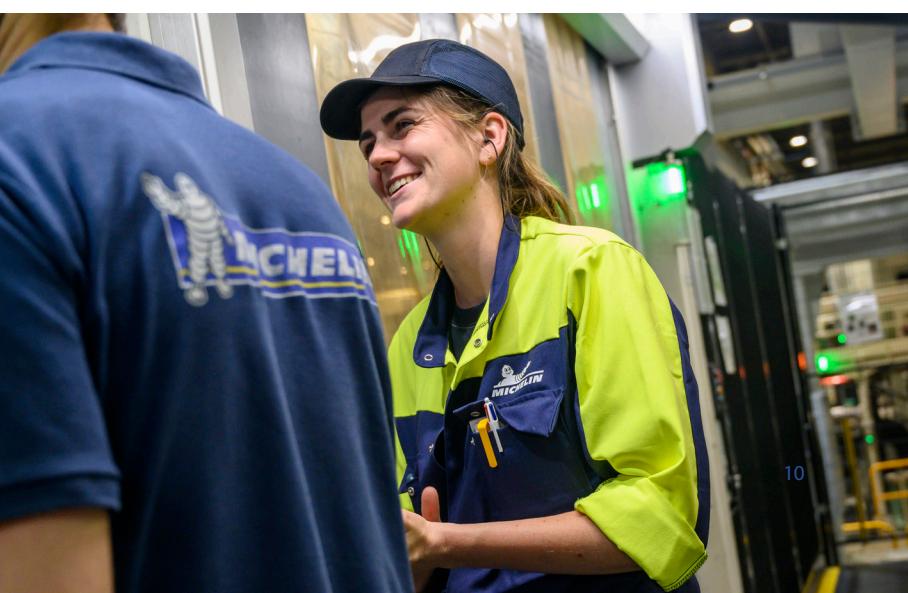
Grupos de funcionários que se reúnem em torno de uma identidade específica (por exemplo, mulheres, idade, LGBT, etnia, deficiência etc.) ou múltiplas (por exemplo, a rede Better Together) são incentivados. Sua principal missão é promover a compreensão e o respeito pela diversidade dentro da empresa, aumentando assim o bem-estar dos indivíduos envolvidos no trabalho.

Eles colaboram efetivamente com os gerentes de DEI e estão abertos a todos os funcionários, incluindo “aliados” que desejam apoiar sem incorporar a identidade.

Eles podem organizar ou participar de eventos relacionados à sua diversidade de acordo com o quadro descrito abaixo.

Expressando diversidade

É importante tornar qualquer identidade visível para melhor compreender e promover sua inclusão. No entanto, as comunicações sobre diversidade ou a participação em eventos relacionados a uma diversidade não devem assumir um caráter militante, evangelizador ou excludente. Os líderes das Regiões (especialmente os gerentes de DEI e SP) garantem a aplicação deste quadro, considerando o contexto local.



INDICADORES E MONITORAMENTO

Indicadores

O Grupo estabeleceu e monitora indicadores-chave nas áreas de diversidade, equidade e inclusão:

- O IMDI (Indicador de Gestão de Diversidade e Inclusão) inclui 12 subindicadores e é calculado anualmente tanto ao nível de Grupo quanto para cada Região.

	Monitoramento a nível Grupo	Monitoramento a nível Região
Equidade de Gênero	% de mulheres na gestão ampliada ⁽¹⁾	X
	% de mulheres da alta gestão ⁽²⁾	X
	Diferença bruta de remuneração entre homens e mulheres	X
Identidade	Respostas favoráveis à pergunta da pesquisa anual EAE: "Onde trabalho, sou tratado com respeito, independentemente de quem sou ou da minha posição."	X
	Respostas favoráveis à pergunta da pesquisa anual EAE: "Onde trabalho, as pessoas são tratadas de maneira justa, independentemente de suas origens, características pessoais ou outras diferenças."	X
	Diferença nos resultados por faixa etária para a pergunta da pesquisa anual EAE: "Posso atingir meus objetivos profissionais na Michelin."	X
Gestão Multicultural	% da alta direção na AMS, AMC, E2A e AIM provenientes dessas Regiões	AMS, AMC, E2A, AIM ⁽³⁾
	% de membros não franceses no GOS	
Deficiência	% Organizações de países com mais de 1.000 funcionários que contam com pelo menos 2% de funcionários reconhecidos como deficientes.	X
	% Organizações de países com mais de 1.000 funcionários que nomearam um Embaixador com expertise em questões de deficiência no local de trabalho.	X
Oportunidades iguais	% Funcionários das categorias 1 a 4 que começaram sua carreira como categoria 5.	X
	% Gestão (NRI(1) A a N) que está nesta posição pelo menos 3 anos após a data de contratação.	X

- Além do IMDI, as Regiões devem rastrear, relatar e monitorar:

- ① O número de pessoas que completaram o treinamento em diversidade e não discriminação.
- ② Ações tomadas no pilar de responsabilidade social. Por exemplo:
 - Número de fornecedores que refletem diversidade;
 - Número de fornecedores treinados pela empresa em questões de diversidade;
 - Número de refugiados empregados pela empresa;
 - Número de indivíduos de origens desfavorecidas empregados pela empresa.

Controle interno:

Para garantir o monitoramento eficaz deste assunto, o Grupo estabeleceu vários pontos de controle interno que são rastreados tanto em nível global quanto regional:

- 1 ponto de controle para treinamento em diversidade de recrutadores (GPS_05.02.01);
- 1 ponto de controle sobre a disparidade salarial de gênero (GPS_05.01.01).

(1) Funcionários com Nível de Responsabilidade Individual de A a N, de acordo com o método Hay usado pelo Grupo

(2) Funcionários com Nível de Responsabilidade Individual de A a G, de acordo com o método Hay usado pelo Grupo

(3) AMS = América do Sul, AMC = América Central, E2A = Sudeste da Ásia, AIM = África Índia Oriente Médio



DEFINIÇÕES IMPORTANTES

Diversidade: Diversidade refere-se a todas as diferenças que tornam os indivíduos únicos. Isso inclui, mas não se limita a, gênero, idade, cultura, religião, origem étnica e social, deficiência, orientação sexual, filiação sindical, situação familiar, opinião política, aparência física, formas de pensar, bem como formação acadêmica e profissional.

Inclusão: Inclusão significa promover um ambiente de trabalho e uma cultura onde todas as diferenças são valorizadas, respeitadas e utilizadas sem preconceito. Significa que todos têm a oportunidade de contribuir e ter sucesso, sentem-se seguros independentemente de suas diferenças e sentem um senso de pertencimento à organização.

Se diversidade é sobre “ser convidado para a festa”, inclusão é sobre “ser convidado para dançar”.

Equidade: Equidade no local de trabalho significa, por um lado, que todos se beneficiam das mesmas considerações, sistemas e vantagens sem discriminação, favoritismo ou julgamento de valor. Por outro lado, envolve fornecer a todos os meios para ter sucesso, levando em conta sua situação específica. Por exemplo, permitir que um refugiado contratado pela empresa aprenda o idioma local ou adaptar uma estação de trabalho para uma pessoa com deficiência estão entre as medidas que garantem maior equidade entre os funcionários.

**MICHELIN**

23, place des Carmes-Déchaux — 63040 Clermont-Ferrand Cedex 9 — França

Proprietário: Departamento Corporativo de Desenvolvimento Sustentável e Impacto/Departamento Corporativo de Pessoal Data de publicação: Julho de 2024

Contato: sophie.perrier@michelin.com