



**POLÍTICA MICHELIN
SOBRE
DIREITOS HUMANOS**



SUMÁRIO

I. GENERALIDADES

INTRODUÇÃO	03 - 06
PERÍMETRO DA POLÍTICA	04
POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS E LEI LOCAL	04
GOVERNANÇA	04
IMPLEMENTAÇÃO DO DEVER DE VIGILÂNCIA	05
AQUISIÇÃO E CRIAÇÃO DE JOINT-VENTURES	05
FORNECEDORES	06
MECANISMO DE DENÚNCIA, REMEDIAÇÃO E SANÇÃO	07



II. PRINCÍPIOS POR TEMA

DISCRIMINAÇÃO	08
ASSÉDIO	09
SAÚDE E SEGURANÇA	09
REMUNERAÇÃO JUSTA E PROTEÇÃO SOCIAL	10
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA	10
VIDA PRIVADA E DADOS PESSOAIS	11
TRABALHO INFANTIL	11
TRABALHO FORÇADO	12
IMPACTO NAS COMUNIDADES LOCAIS	13





I. GENERALIDADES

INTRODUÇÃO

Desde o seu início, no século XIX, o grupo Michelin tem se mostrado profundamente comprometido com o bem-estar de seus funcionários. O respeito pelas pessoas está incorporado aos valores fundamentais do Grupo. Hoje, a empresa está mais consciente do que nunca de sua responsabilidade para com seus diversos stakeholders. A estratégia do “Tudo Sustentável” que governa todas as suas atividades defende um equilíbrio entre as Pessoas, o Planeta e a Performance financeira, juntamente com o respeito por todas as partes com as quais interagimos: colaboradores, parceiros de negócios, fornecedores, comunidades etc.

Esta política também se insere no dever de vigilância que a Michelin reconhece ter para com todas as suas partes interessadas (stakeholders). Ela vem especificar os requisitos do Grupo em relação a este dever de vigilância sobre os direitos humanos.

Os princípios veiculados por esta política em cada tema são diretamente guiados por nossos valores éticos e o direito internacional, e especialmente pelas convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os Princípios orientadores da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre empresas e direitos humanos e a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Eles também são provenientes de muitas sessões de trabalho realizadas com o UN Global Compact e outros organismos especializados nesses temas.

Embora vários documentos fundamentais da Michelin já especifiquem os compromissos da empresa em relação a alguns temas constitutivos dos direitos humanos⁽¹⁾, o Grupo decidiu apresentar em um único documento uma síntese clara e acessível dos princípios de ação necessários a esse respeito. Esta política é especificada e complementada por vários documentos mencionados em alguns capítulos.

(1) Principalmente: Política de Diversidade e Inclusão, Política De Saúde e Segurança, Política anti-Assédio, Princípios de Compras, Código de Ética, Política de Relação Trabalhista.

PERÍMETRO DA POLÍTICA

Esta política se aplica a todas as atividades da Michelin, de suas subsidiárias e joint-ventures nas quais o Grupo majoritário.

Ela também é promovida nas empresas nas quais a Michelin detém uma participação minoritária ou a 50/50. É solicitado aos fornecedores do Grupo que respeitem os Princípios de Compras da Michelin, que estão em conformidade com esta política.

Esta política de Direitos Humanos, bem como os principais documentos que a complementam (incluindo os Princípios de Compras), são disponibilizados a todas as partes interessadas, inclusive aos parceiros comerciais. A Michelin utiliza seu poder de influência para que ela seja respeitada por esses parceiros, especialmente pelos seus fornecedores.

POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS E LEI LOCAL

As entidades do Grupo implementam esta política, mesmo nos países onde as regulamentações locais não são prescritivas sobre esses assuntos.

Em caso de diferença entre a legislação nacional e esta política, aplica-se a norma mais protetora dos direitos humanos.

Se esta política se revelar, em um determinado assunto, contraditória com a lei local, a lei local deve ser aplicada, e soluções que permitam se conformar ao espírito dos princípios desta política devem ser buscadas.

Quando esta política vai contra os costumes locais sem ser contrária à lei local, ela deve, no entanto, ser aplicada pela gestão com bom senso.

GOVERNANÇA

A Governança de Direitos Humanos do Grupo⁽²⁾, bem como a Governança de Saúde e Segurança das pessoas nos temas que a afetam, são responsáveis pela definição, aplicação, divulgação e atualização desta política. Elas decidem as ações de progresso e melhoria com base nos resultados observados e nos novos conhecimentos sobre esses assuntos.

Nas diferentes regiões geográficas do Grupo, o Diretor da Região é aquele que garante a sua implementação em todas as empresas e entidades do seu perímetro. Para isso, ele pode nomear um ou mais responsáveis operacionais (Pessoal, Compras, Indústria etc.) e apoiar-se no Comitê de Ética da Região para o tratamento das reclamações da Linha Ética⁽³⁾. Esses responsáveis são treinados em direitos humanos.

(2) A Governança de Direitos Humanos do Grupo é presidida pelo Diretor do Serviço de Pessoal do Grupo e inclui 3 membros do Comitê Executivo.
(3) Principalmente as denúncias relativas a assédio.

IMPLEMENTAÇÃO DO DEVER DE VIGILÂNCIA

Dado o amplo escopo dos requisitos da política de Direitos Humanos, é solicitado, a nível do Grupo e das regiões geográficas, em todos os campos desta política, que sejam distinguidas as atividades do grupo Michelin das dos fornecedores:

- ① Realizar análises de riscos a fim de identificar os principais riscos para os direitos humanos ⁽⁴⁾. Esses mapeamentos são atualizados regularmente.
- ② Sobre os temas identificados como prioritários, realizar análises de lacunas entre a situação atual e os requisitos da política.
- ③ Quando forem constatadas lacunas entre a realidade observada e os requisitos desta política, elaborar planos de ação e implementá-los.
- ④ Definir indicadores de acompanhamento e de progresso, cujos resultados são apresentados regularmente à Governança de Direitos Humanos ⁽⁵⁾.
- ⑤ Se for considerado, para um determinado país, que as lacunas não podem ser preenchidas de forma satisfatória devido a um contexto particular, a Governança de Direitos Humanos ⁽⁶⁾ deve ser informada para considerar medidas a serem tomadas.

A implementação do dever de vigilância sobre os direitos humanos é um processo de progresso contínuo que se estende no tempo.

AQUISIÇÃO E CRIAÇÃO DE JOINT-VENTURES

Ao adquirir uma nova empresa ou ao criar uma joint-venture, uma avaliação (due diligence) sobre os direitos humanos é realizada. As informações resultantes desta análise são levadas em consideração nas fases de decisão sobre o projeto de aquisição ou criação de uma joint-venture.

Cláusulas relacionadas aos direitos humanos devem ser integradas a todos os nossos contratos de aquisição e joint-venture, e a Michelin deve garantir sua boa aplicação.

Além disso, se necessário, um plano de ação sobre os direitos humanos é definido e implementado para atingir os padrões do Grupo em um prazo máximo de 5 anos.

Quanto às empresas nas quais a Michelin detém uma participação minoritária, os mandatários sociais da Michelinsão treinados em direitos humanos e levam os princípios desta política aos conselhos de administração.

(4) Os principais critérios para a análise de riscos são: a gravidade do impacto sobre as pessoas e a probabilidade de ocorrência. Organismos externos, como a VeriskMaplecroft, podem ajudar a definir o nível de risco.

(5) E ao Comitê de Ética para o tema de assédio.

(6) E o Comitê de Ética sobre o tema do assédio.

FORNECEDORES

Os fornecedores da Michelin devem respeitar os “Princípios de Compras”, que incluem uma seção dedicada aos direitos humanos, e a Michelin acompanha seus fornecedores na implementação desses princípios.

Além disso, de acordo com a “Política de Compras Responsáveis e Sustentáveis”⁽⁷⁾:

Um mapeamento das categorias e países de compras mais expostos a riscos de direitos humanos, e em particular da cadeia de suprimentos da borracha natural, é realizado.

Os fornecedores são avaliados em sua performance de RSE (Responsabilidade Social Empresarial), com atenção especial à temática dos direitos humanos.

Critérios de RSE são levados em consideração nos processos de licitação.

Prescrições mais específicas para os abastecimentos de borracha natural são estabelecidas na “Política de borracha natural responsável”, que se aplica ao Grupo, às suas joint-ventures e aos seus fornecedores.

Referências:

■ **Princípios de Compras da Michelin:**

 [Princípios de Compras da Michelin](#)

■ **Políticas de Compras Responsáveis e Sustentáveis:**

 [Políticas de Compras Responsáveis e Sustentáveis](#)

■ **Política de Borracha Natural Responsável:**

 [Política de Borracha Natural Responsável](#)

(7) Michelin Sustainable Purchasing Policy - Purchasing Documents.

MECANISMO DE DENÚNCIA, REMEDIAÇÃO E SANÇÃO

Qualquer funcionário ou parte interessada externa do Grupo pode e deve denunciar, por meio da linha ética, eventuais violações aos princípios enunciados nesta política. Os colaboradores do Grupo também podem fazer uma denúncia por meio de um gestor, um membro do Serviço de Pessoal, do serviço DCSE (Segurança e Prevenção), do Serviço Jurídico ou de um correspondente ético.

As pessoas que, de boa-fé, denunciaram uma possível violação desta política, não devem, em hipótese alguma, sofrer represálias.

Qualquer denúncia é recebida e analisada de forma confidencial e segura pelas pessoas habilitadas pelo Grupo.

Remediação e reparação:

Se, após uma denúncia, as verificações e investigações realizadas mostrarem uma violação de direitos humanos, deve ser iniciado um diálogo com as vítimas, devem ser implementadas medidas de reparação e deve ser realizado um reforço dos mecanismos de prevenção. Um resarcimento é considerado, dependendo da situação.

O não cumprimento dos direitos humanos por um funcionário do Grupo é punido, independentemente de seu nível hierárquico, de acordo com os procedimentos e leis aplicáveis.

Remediação envolvendo parceiros comerciais:

Se for constatada uma violação de direitos humanos ou um defeito de prevenção de riscos por um parceiro comercial (interveniente, cliente, fornecedor, consultor etc.), será iniciado um diálogo com a pessoa ou, no caso de uma empresa, com os responsáveis da empresa, a fim de remediar a situação. A ausência de implementação de remediação ou de medidas corretivas deve ser objeto de interpelações pelo Grupo ao parceiro e pode levar à ruptura do vínculo comercial.

DISCRIMINAÇÃO

A Michelin deseja que todos os seus colaboradores e partes interessadas que interagem com a empresa se sintam respeitados em sua autenticidade e singularidade, e não tolera nenhuma forma de discriminação. Todo funcionário, candidato, cliente, fornecedor, vizinho ou outra parte interessada deve ser tratado com o mesmo nível de dignidade e respeito, independentemente de identidade de gênero, idade, religião, cultura, origem social, nacionalidade, etnia, deficiência, orientação sexual, filiação sindical, situação familiar, opinião política, aparência física etc.

Uma vigilância é exercida para garantir a igualdade de oportunidades para todos, inclusive no recrutamento, nas decisões de remuneração, nos percursos de carreira, no acesso à formação e nas condições de emprego.





II. PRINCÍPIOS POR TEMA

DISCRIMINAÇÃO

A Michelin deseja que todos os seus colaboradores e partes interessadas que interagem com a empresa se sintam respeitados em sua autenticidade e singularidade, e não tolera nenhuma forma de discriminação. Todo funcionário, candidato, cliente, fornecedor, vizinho ou outra parte interessada deve ser tratado com o mesmo nível de dignidade e respeito, independentemente de identidade de gênero, idade, religião, cultura, origem social, nacionalidade, etnia, deficiência, orientação sexual, filiação sindical, situação familiar, opinião política, aparência física etc.

Uma vigilância é exercida para garantir a igualdade de oportunidades para todos, inclusive no recrutamento, nas decisões de remuneração, nos percursos de carreira, no acesso à formação e nas condições de emprego.

Referência:

■ Código de Ética:

[!\[\]\(e8fb589d58dad1692debababa5e928b6_img.jpg\) Discriminação - Michelin – Guia dos Comportamentos: Michelin – Guia dos Comportamentos](#)

ASSÉDIO

O grupo Michelin deseja oferecer aos seus funcionários um ambiente de trabalho acolhedor e seguro, onde todos possam se desenvolver sem obstáculos nem medo. Não tolera nenhuma forma de assédio, seja moral ou sexual, contra qualquer pessoa que esteja em contato no âmbito do trabalho, incluindo quando se trata de partes interessadas externas (candidatos, fornecedores, clientes, parceiros, distribuidores, visitantes).

Promove um ambiente em que as pessoas expressem suas dificuldades com confiança e se compromete a proteger qualquer pessoa que denuncie, de boa-fé, qualquer represália. Também garante que nenhuma pessoa que assedie seja protegida por sua posição na empresa.

A Michelin também está atenta para que os projetos de transformação da empresa não gerem nenhuma forma de assédio sistêmico e envolve os funcionários na concepção das medidas de prevenção associadas às mudanças estruturais.

As pessoas que sofreram assédio serão reconhecidas como vítimas e acompanhadas em seu restabelecimento pessoal e situação profissional.

Referência :

■ Código de Ética:

 [Assédio - Michelin – Guia dos Comportamentos: Michelin – Guia dos Comportamentos](#)

SAÚDE E SEGURANÇA

Michelin se esforça para proporcionar a todos os seus funcionários um ambiente de trabalho seguro e condições de trabalho que preservem sua saúde física e mental, promovam seu equilíbrio de vida e bem-estar e mantenham sua aptidão de forma sustentável. Ele aplica os seguintes princípios:

- A segurança e a saúde das pessoas são prioritárias em qualquer decisão ou ação.
- A empresa implementa os meios e as condições para preservar de forma sustentável a saúde e a aptidão para o trabalho das pessoas e para reduzir a penosidade.
- Cada pessoa tem o dever de fazer cessar qualquer situação de risco. Ela tem o direito de não realizar intervenções para as quais não foi treinada e validada para intervir com segurança.
- Um funcionário que intervém fora dos sites do Grupo - por exemplo, no site de um cliente - tem o direito e o dever de recusar qualquer intervenção se, de boa-fé, considerar que as condições de intervenção não são seguras.
- A opinião dos funcionários e de seus representantes é levada em consideração para a definição dos planos de ação de melhoria das condições de trabalho.

A Michelin se esforça não apenas para garantir a segurança de seus funcionários, mas também a segurança do pessoal das empresas externas contratadas e dos visitantes.

Referência :

■ Código de Ética:

 [Saúde e Segurança - Michelin – Guia dos Comportamentos: Michelin – Guia dos Comportamentos](#)

REMUNERAÇÃO JUSTA E PROTEÇÃO SOCIAL

A Michelin garante que seus funcionários recebam uma remuneração justa, que lhes permita ter uma renda suficiente para atender às suas necessidades básicas e as de sua família⁽⁸⁾ (alimentação, moradia, transporte, educação dos filhos, despesas médicas), mas também para constituir uma poupança de precaução. A Michelin também solicita aos seus fornecedores que se certifiquem de que seus funcionários recebam uma remuneração justa.

Além disso, a Michelin deseja garantir a cada funcionário do Grupo e sua família, durante toda a sua carreira na empresa, um conjunto de garantias essenciais de proteção social, que complementam, quando necessário, os sistemas públicos nacionais:

- Dias de folga para acompanhar o nascimento ou adoção de uma criança.
- Seguro de morte pago à família.
- Acesso a um programa de saúde (custos de hospitalização, cuidados de emergência, custos relacionados à maternidade, custos de consultas e tratamento).

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Michelin promove e organiza, em todos os lugares onde está presente, um diálogo social aberto e construtivo entre a direção e os representantes dos funcionários, no respeito da liberdade de associação e do direito à negociação coletiva.

Este diálogo social baseia-se em uma representação dos funcionários independente da hierarquia.

Quando o direito ou a cultura não são favoráveis, as direções locais buscam formas de participação dos funcionários na elaboração de soluções consensuais.

O objetivo do diálogo social é iniciar uma abordagem de coconstrução e chegar a soluções equilibradas entre os interesses da empresa e dos funcionários.

A empresa compartilha com os funcionários ou seus representantes as informações que lhes permitem apropriar-se das questões relativas à sua entidade e à empresa.

Os representantes dos funcionários não sofrem discriminação e as competências que demonstram no âmbito de sua ação são levadas em consideração na gestão de sua carreira.

(8) A família média considerada inclui 2 adultos, dos quais apenas 1 dispõe de renda, e 2 filhos.

VIDA PRIVADA E DADOS PESSOAIS

O grupo Michelin está convencido de que a proteção de dados pessoais constitui um vetor de confiança, especialmente em suas relações com seus funcionários, clientes, fornecedores ou parceiros. O Grupo se compromete, portanto, a respeitar os seguintes princípios⁽⁹⁾:

- No momento da coleta de dados, a pessoa envolvida é informada do uso que será feito de seus dados;
- Os dados são tratados para um fim específico, determinado e explícito, e não serão tratados posteriormente de forma incompatível com as finalidades iniciais;
- Cada dado coletado é limitado ao estritamente necessário em relação ao objetivo perseguido pelo tratamento e, se necessário, atualizado;
- Os dados são exatos e, se necessário, atualizados regularmente;
- Os dados não são conservados por mais tempo do que o necessário em relação à finalidade do tratamento;
- Os dados são protegidos de todo acesso não autorizado e contra a perda ou destruição.

Referência:

■ **Código de Ética:**

 [Proteção da Vida Privada e dos Dados Pessoais - Michelin – Guia dos Comportamentos: Michelin – Guia dos Comportamentos](#)

TRABALHO INFANTIL

Na Michelin, somos contra qualquer forma de trabalho infantil que possa prejudicar a saúde, a escolaridade ou a integridade das crianças e que não esteja em conformidade com as convenções da OIT.

Queremos proteger as crianças, apoiar seu desenvolvimento físico e psicológico e excluir de nossas atividades e das de nossos fornecedores qualquer trabalho que viole esses princípios.

O grupo Michelin não emprega pessoas menores de 18 anos.

Exceções para pessoas entre 15 e 18 anos são possíveis no âmbito de um percurso de formação ou em alguns setores (agricultura, principalmente em países pouco desenvolvidos) se isso não prejudicar sua escolaridade, seu desenvolvimento ou sua saúde, e não os expor a nenhum trabalho perigoso, no respeito das Convenções 138 e 182 da OIT e do direito nacional (trabalho pontual, leve, que não prejudica a escolaridade ou a saúde).

Referência:

■ **Código de Ética:**

 [Trabalho Infantil - Michelin – Guia dos Comportamentos: Michelin – Guia dos Comportamentos](#)

(9) De acordo com a regulamentação local aplicável aos dados pessoais, incluindo o RGPD (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) e a Convenção 108 do Conselho da Europa relativa à proteção das pessoas em relação ao tratamento de dados pessoais.

TRABALHO FORÇADO

A Michelin se opõe ao trabalho forçado, que é caracterizado por situações em que os trabalhadores são obrigados a produzir um trabalho ou serviço contra sua vontade, sem salário e/ou sob a ameaça de uma penalidade de qualquer natureza. Isso pode incluir força, fraude, coerção, dívida ou retenção de documentos de identidade ou denúncia às autoridades, por exemplo. Isso implica que:

- Os contratos de trabalho são legíveis e compreensíveis para todos os funcionários.
- Um funcionário não trabalha sob coerção e sua autonomia é respeitada.
- Cada funcionário dispõe livremente de seus documentos de identidade e pode rescindir seu contrato de trabalho por iniciativa própria, conforme o aviso prévio previsto pela regulamentação local ou pelo contrato de trabalho.
- O pagamento de comissão ou taxas de recrutamento por parte dos candidatos a emprego é proibido.
- Uma verificação é realizada para garantir que as agências de recrutamento e de trabalho temporário contratadas pelo Grupo respeitem os princípios acima, e em particular que elas não endividem o funcionário, o que pode gerar uma forma de servidão ao empregador.

A Michelin também luta contra o trabalho forçado em sua cadeia de suprimentos, e concede uma atenção especial aos trabalhadores migrantes, que fazem parte das populações mais vulneráveis a esse problema.

Referência:

■ **Código de Ética:**

 [Trabalho Forçado - Michelin – Guia dos Comportamentos: Michelin – Guia dos Comportamentos](#)



IMPACTO NAS COMUNIDADES LOCAIS

O grupo Michelin deseja exercer suas atividades em harmonia com as comunidades locais e no respeito de seus direitos em todos os lugares onde está implantado, e busca fazer com que sua presença seja benéfica para elas. Para isso:

- Os interesses, as necessidades e os direitos das populações vizinhas, incluindo os grupos mais vulneráveis, são identificados antes de um projeto de construção, de implantação de sites ou de aquisição de terrenos, por meio de um estudo de impacto sobre os direitos humanos e de consultas com as comunidades locais. Os projetos são ajustados de acordo para que beneficiem o máximo possível as comunidades e não prejudiquem sua saúde, sua segurança, seu acesso aos recursos naturais ou seu patrimônio cultural.
- São procuradas oportunidades e ações benéficas para as partes interessadas locais (emprego, projetos comuns);
- Uma comunicação direta, regular, transparente e de qualidade é realizada com as comunidades locais e com todas as partes interessadas presentes nas proximidades dos sites em atividade;
- Um mecanismo de tratamento de reclamações é acessível e tornado visível pelas comunidades locais. Cada reclamação é tratada e, se um dano lhes for causado, dá origem a reparações e a um resarcimento adequados.

Referência:

■ **Código de Ética :**

 [Comunidades Locais - Michelin – Guia dos Comportamentos: Michelin – Guia dos Comportamentos](#)

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