



Política de Derechos Humanos

Versión V2

Fecha de aprobación: 8 de diciembre de 2022

Apoyamos, entre otras, la declaración de las Naciones Unidas (ONU) sobre los derechos humanos y la declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esperamos de nuestra plantilla que sea respetuosa en todas sus relaciones profesionales con colegas de trabajo, clientes, visitantes y otros socios de negocio. Se tomarán las medidas disciplinarias necesarias ante cualquier violación de estos principios.

Índice

1.	OBJETIVO	3
2.	ALCANCE	3
3.	DEFINICIONES.....	4
4.	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	5
5.	REQUISITOS.....	7
6.	SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.....	8
7.	CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO	8
8.	SOLICITUD DE ASESORAMIENTO Y DENUNCIA DE POSIBLES INFRACCIONES	9
9.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	9
10.	HISTORIAL DE VERSIONES.....	9

1. Objetivo

Stellantis se compromete firmemente a respetar y apoyar los derechos humanos en todas sus actividades, en todos los países en los que opera. Stellantis se compromete a respetar los derechos humanos en toda su cadena de suministro, tal y como se detalla en las Lineamientos de Compra Responsable. Como se indica en el informe sobre el deber de vigilancia, Stellantis pide a sus proveedores, contratistas, otros socios comerciales y partes interesadas con los que hace negocios que se comprometan a integrar los mismos principios o principios similares en sus propias políticas y operaciones.

Nuestro enfoque cumple con el espíritu y la intención de los Principios Rectores de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales, la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Ley sobre la Esclavitud Moderna de 2015, respetando los derechos humanos, las libertades fundamentales, los principios democráticos y las normas establecidas en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

2. Alcance

En apoyo a sus compromisos con los derechos humanos, Stellantis trata de aplicar normas que protejan a la fuerza laboral, mejoren la integridad en toda la organización y proporcionen mecanismos eficaces de reclamación a los empleados y partes interesadas. Los derechos humanos son la base de nuestra política de diversidad e inclusión, y no toleramos ningún tipo de acoso o discriminación por diferencias, incluidas, entre otras, la raza, el origen étnico, el género y la orientación sexual, la edad, el estado civil, la paternidad y maternidad, la religión, las opiniones políticas, las actividades sindicales, el origen nacional, la condición de discapacidad, la información genética o cualquier otra circunstancia protegida por la ley aplicable.

Stellantis espera el compromiso de nuestros proveedores, contratistas y otros socios comerciales con los que hacemos negocios, para que adopten normas en línea con los principios internacionalmente aceptados en materia de derechos humanos, prácticas laborales, salud y seguridad en el trabajo, y otras medidas que contribuyan a una mejora general del rendimiento de la salud y la seguridad en el trabajo en toda la cadena de valor. Esta expectativa se recoge en las Directrices de Compra Responsable de Stellantis ([Responsible Purchasing Guidelines](#)).

Se pide al personal de Stellantis que se comporten de forma socialmente responsable respetando los derechos de las comunidades locales y de los pueblos indígenas, incluidas sus culturas y tradiciones, en cada país en el que Stellantis opera y actuando con integridad y buena fe para merecer la confianza de la comunidad.

3. Definiciones

	Definiciones
United Nations Guiding Principles	Conjunto de directrices para que Estados y empresas prevengan y aborden los abusos contra los derechos humanos cometidos en operaciones empresariales.
United Nations Universal Declaration of Human Rights	Es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Redactado por representantes con distintos antecedentes jurídicos y culturales de todas las regiones del mundo.
United Nations Sustainable Development Goals	Stellantis toma los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas como marco para nuestras acciones en la transición hacia un futuro más sostenible.
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Companies	Este informe abarca las actividades realizadas para promover la aplicación efectiva de las Directrices por parte de la OCDE, los gobiernos adherentes y sus Puntos Nacionales de Contacto desde julio de 2014 hasta diciembre de 2015.
Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of the International Labour Organization (ILO)	Adoptada en 1998 y enmendada en 2022, es una expresión del compromiso de los gobiernos y las organizaciones de empresarios y trabajadores de defender los valores humanos básicos, valores que son vitales para nuestra vida social y económica.
United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights	Aplicarse a todos los Estados y a todas las empresas, tanto transnacionales como de otro tipo, independientemente de su tamaño, sector, ubicación, propiedad y estructura.
Modern Slavery Act 2015	Una ley que dote a los cuerpos y fuerzas de seguridad de las herramientas necesarias para luchar contra la esclavitud moderna, garantizar que los autores de estos atroces delitos puedan recibir penas debidamente severas y mejorar el apoyo y la protección a las víctimas.

International Bill of Human Rights	Consta de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos.
ILO-OSH 2001	Es la única norma internacional adoptada por el Estado, los empresarios y los trabajadores. Contiene recomendaciones concretas para implantar y mejorar su sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

4. Funciones y responsabilidades

El Código de Conducta de Stellantis y el informe de Responsabilidad Social Corporativa de Stellantis detallan las normas de comportamiento ético y la forma en que Stellantis lleva a cabo sus actividades respetando los principios, orientaciones y objetivos en materia de derechos humanos señalados anteriormente.

- a. **Derecho a la intimidad y a la protección de los datos personales de la fuerza laboral.** Stellantis se compromete a respetar y proteger el derecho a la intimidad de la fuerza laboral, clientes, socios comerciales y otras personas o entidades con las que Stellantis hace negocios, y a establecer controles adecuados para salvaguardar los datos personales.
- b. **Anticorrupción.** Stellantis es un firme defensor de la lucha contra la corrupción y apoya la prevención de los conflictos de intereses. La corrupción es una de las causas fundamentales de las violaciones de los derechos humanos y del trato desigual que Stellantis no tolerará bajo ninguna circunstancia.
- c. **Respeto a la persona.** En Stellantis, toda la fuerza laboral es tratada por igual, respetando sus derechos y su dignidad. Stellantis protege a la fuerza laboral contra las violaciones de los derechos humanos, fomentando una política global diversa e inclusiva con la no discriminación en el empleo y la igualdad de remuneración, por ejemplo, entre mujeres y hombres. En todo el mundo, Stellantis se esfuerza por garantizar la igualdad de oportunidades de empleo sobre la base del mérito, de acuerdo con las leyes aplicables. Stellantis se compromete activamente a mejorar el equilibrio de género, proporcionando a las mujeres acceso a más oportunidades, garantizando la igualdad profesional de todos y previniendo el sexismo y todas las formas de violencia.

- d. **Stellantis no tolera ninguna forma de práctica laboral que implique trabajo forzado, obligatorio o infantil.** La empresa espera que sus grupos de interés se comprometan a adoptar políticas contra el uso de todas las formas de trabajo infantil, trabajo forzado, esclavitud moderna y tráfico de personas.
- e. Stellantis reconoce la importancia de un lugar de trabajo basado en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso. La empresa practica un entorno de tolerancia cero con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- f. **Derechos del personal.** Stellantis procura adoptar normas que protejan al personal y se compromete a observar todas las leyes aplicables en materia de empleo, salarios y horas de trabajo; a respetar nuestros convenios colectivos; y a ofrecer compensaciones y beneficios a todos los miembros de nuestro personal de manera justa, decente, objetiva y equitativa, respetando plenamente la legislación local. Stellantis ofrece planes de prestaciones para cubrir los riesgos relacionados con la muerte, la discapacidad y la asistencia sanitaria. Stellantis se compromete a mantener un horario de trabajo igual o inferior al máximo permitido por la ley, y a respetar el tiempo de descanso y las vacaciones periódicas que correspondan como mínimo a las condiciones establecidas por la legislación aplicable o por los convenios colectivos de los países afectados. Stellantis garantiza la disponibilidad de la formación y el desarrollo de las habilidades de los empleados durante su estancia en la empresa.
- g. Stellantis respeta la **libertad de asociación del personal y el derecho a la negociación colectiva.** El personal es libre de elegir afiliarse a cualquier sindicato de acuerdo con las leyes locales y aplicables. Stellantis reconoce y respeta el derecho del personal a ser representados por sindicatos u otros representantes establecidos de acuerdo con la legislación y la práctica aplicables. Al entablar negociaciones con dichos representantes, Stellantis busca un enfoque co-constructivo y una relación respetuosa. En los casos en los que el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva está restringido, buscamos la manera de dialogar con los representantes del personal, sin infringir la legislación local.
- h. **La política de seguridad y salud laboral de Stellantis** apoya las recomendaciones de la OIT, como la OIT-OSH 2001, y cumple con sus obligaciones en todos los países. La mejora continua de las condiciones de trabajo se garantiza mediante la adecuada identificación y evaluación de los riesgos, la definición y aplicación de planes de acción preventivos y correctivos, si procede, y el seguimiento continuo de la seguridad y la salud en el trabajo. Las palancas del bienestar y la motivación en el trabajo se basan especialmente en la adecuada atención sanitaria, las relaciones humanas dentro de la empresa, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo.

Un entorno de trabajo seguro significa no sólo prevenir las lesiones y las enfermedades profesionales, sino también mejorar el entorno y las condiciones de trabajo. Stellantis apoya el bienestar de cada uno de sus empleados a través de un programa dedicado "We All Care" que se centra en los aspectos físicos, sociales, profesionales, emocionales y financieros del bienestar de nuestros empleados. Stellantis presta especial atención a la disponibilidad de agua, saneamiento y condiciones higiénicas (WASH) para los empleados, ya que son cruciales para un nivel mínimo de bienestar.

5. Requisitos

Nuestros procesos de diligencia debida (Due Dilligence) incluyen acciones para salvaguardar los derechos humanos en cualquier parte del negocio de Stellantis y en su cadena de suministro. Como parte de nuestra iniciativa para identificar y mitigar internamente cualquier riesgo relacionado, se han desarrollado las siguientes herramientas que se alinean con los cinco pasos definidos en el informe del Deber de Diligencia:

1. Stellantis realiza un mapeo de riesgo global para identificar las entidades que representan el mayor riesgo para la empresa desde el punto de vista del cumplimiento y la reputación, incluso desde el punto de vista del cumplimiento de los derechos humanos, y cuenta con un programa estructurado de diligencia debida (Due Dilligence) para obtener información sobre las entidades que se considera que constituyen el mayor riesgo. Cualquier información adversa se proporciona a la función empresarial que tiene la responsabilidad operativa, y se adoptan medidas de mitigación junto con dicha entidad, cuando es necesario.
2. El Departamento de Auditoría y Compliance realiza una auditoría anual del cumplimiento de esta Política y de las medidas adoptadas para prevenir cualquier desviación, además de investigar cualquier denuncia o infracción.
3. Como medida básica de prevención, Stellantis imparte una formación obligatoria sobre derechos humanos.
4. El Código de Conducta de Stellantis informa al personal de su responsabilidad de denunciar cualquier violación del Código de la que tengan conocimiento, lo que incluiría cualquier violación de los derechos humanos. El personal puede, a su elección, informar de una preocupación a su supervisor inmediato, a los representantes de Recursos Humanos, a las Areas de Compliance o Legal o a través de un canal dedicado llamado Línea de Ayuda a la Integridad. La denuncia anónima es posible cuando la legislación local lo permite. La Línea de Ayuda de Integridad proporciona una entrada común,

mundial e independiente a través del [teléfono en números locales](#) y de la web. El acceso a la web está disponible en www.integrityhelpline.stellantis.com

Las denuncias a la Línea de Ayuda para la Integridad se rastrean, se investigan cuando es necesario por investigadores capacitados, se adjudican y se informan a los Comités de Ética y Compliance correspondientes. Stellantis no tolera ninguna represalia contra una persona o miembro de nuestra plantilla que denuncie un problema de buena fe. La empresa protege a los empleados que denuncian casos de comportamiento poco ético o de incumplimiento de los principios del Código de Conducta, así como la confidencialidad de los datos proporcionados, de acuerdo con su política de denuncia y no represalias.

5. El enfoque "Siempre con integridad" de Stellantis implica una tolerancia cero con el incumplimiento de las leyes aplicables y las violaciones de los derechos humanos. Si se confirma una violación de los derechos humanos, se aplicarán medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la violación, hasta el despido. La reparación se lleva a cabo de forma proporcional a la acción. La dirección respectiva es responsable de la aplicación de los planes de acción y el Grupo de Líderes de Compliance verifica dicha aplicación.

6. Sensibilización y formación

El respeto de los derechos humanos es un requisito fundamental que se aplica en todos los departamentos y funciones de la empresa. Ninguna circunstancia justifica el incumplimiento de esta Política. La participación de los trabajadores de Stellantis en la aplicación de esta Política es un factor crítico para el éxito de la Compañía, ya que la responsabilidad de la mejora continua de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales recae en toda la plantilla de Stellantis. Para ello, se proporcionan comunicaciones relevantes sobre estos principios al personal, a sus representantes y a otras partes interesadas.

Como medida básica de prevención, Stellantis imparte una formación obligatoria sobre derechos humanos.

7. Consecuencias del incumplimiento

El enfoque "Siempre con integridad" de Stellantis implica una tolerancia cero con el incumplimiento de las leyes aplicables y las violaciones de los derechos humanos. Si se confirma una violación de los derechos humanos, se aplicarán medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la violación, hasta el despido. La

reparación se lleva a cabo de forma proporcional a la acción. La dirección respectiva es responsable de la aplicación de los planes de acción y el Grupo de Líderes de Compliance verifica dicha aplicación.

8. Solicitud de asesoramiento y denuncia de posibles infracciones

El Código de Conducta de Stellantis informa al personal de su responsabilidad de denunciar cualquier violación del Código de la que tengan conocimiento, lo que incluiría cualquier violación de los derechos humanos. El personal puede, a su elección, informar de una preocupación a su supervisor inmediato, a los representantes de Recursos Humanos, a las Areas de Compliance o Legal o a través de un canal dedicado llamado Línea de Ayuda a la Integridad. La denuncia anónima es posible cuando la legislación local lo permite. La Línea de Ayuda de Integridad proporciona una entrada común, mundial e independiente a través del teléfono en números locales y de la web.

El acceso a la web está disponible en www.integrityhelpline.stellantis.com

Las denuncias a la Línea de Ayuda para la Integridad se rastrean, se investigan cuando es necesario por investigadores capacitados, se adjudican y se informan a los Comités de Ética y Compliance correspondientes. Stellantis no tolera ninguna represalia contra una persona o miembro de nuestra plantilla que denuncie un problema de buena fe. La empresa protege a los empleados que denuncian casos de comportamiento poco ético o de incumplimiento de los principios del Código de Conducta, así como la confidencialidad de los datos proporcionados, de acuerdo con su política de denuncia y no represalias.

9. Documentos de Referencia

- Stellantis Code of Conduct
- [Global Responsible Purchasing Guidelines](#)
- Stellantis - 2021 Vigilance Plan
- Integrity Helpline - Whistleblowing Policy
- Anti-Retaliatiion Procedure
- www.integrityhelpline.stellantis.com

10. Historial de versiones

Versión	Aprobación	Descripción
V1	07 de noviembre de 2022	Versión inicial
V2	08 de diciembre de 2022	Actualización del apartado 2