

## Stellantis Human Rights Policy

Versione V3

Date di approvazione: 6 dicembre 2023

Facciamo nostre, tra le altre, la Dichiarazione delle Nazioni Unite (“UN”) sui diritti umani e la Dichiarazione dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro. Ci aspettiamo che la nostra forza lavoro si comporti in modo rispettoso nei rapporti professionali con colleghi, clienti, visitatori e altri partner commerciali. In caso di violazione, saranno adottati i provvedimenti disciplinari appropriate.

## Tabella dei contenuti

1.	SCOPO .....	3
2.	AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
3.	DEFINIZIONI.....	4
4.	RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	5
5.	REQUISITI.....	7
6.	SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE .....	8
7.	CONSEGUENZE DELLA NON CONFORMITÀ.....	8
8.	RICHIESTA DI CONSULENZA E SEGNALAZIONE DI POTENZIALI VIOLAZIONI .....	9
9.	DOCUMENTI DI RIFERIMENTO .....	9
10.	CRONOLOGIA DELLE VERSIONI .....	10

## 1. Scopo

Stellantis è fermamente impegnata a rispettare e sostenere i diritti umani in tutte le sue attività, in tutti i Paesi in cui opera. Stellantis si impegna a rispettare i diritti umani in tutta la sua catena di fornitura, come descritto nelle “Responsible Purchasing Guidelines”. Come indicato nel report di “Duty of Vigilance”. Stellantis chiede ai propri fornitori, appaltatori e altri partner commerciali e stakeholder con cui opera di impegnarsi a adottare gli stessi principi o principi simili nelle proprie policy e operazioni.

Il nostro approccio è coerente con gli standard internazionali sui diritti umani. Stellantis sostiene i Principi Guida delle Nazioni Unite, la Carta Internazionale dei Diritti Umani e la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le imprese multinazionali, la Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali sul Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), con un impegno esplicito nei confronti delle aree fondamentali dell'OIL, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani e la Legge sulla Schiavitù Moderna del 2015, nel rispetto dei diritti umani, delle libertà fondamentali, dei principi democratici e degli standard stabiliti nella Carta Internazionale dei Diritti Umani.

## 2. Ambito di applicazione

A sostegno del proprio impegno nei confronti dei diritti umani, Stellantis cerca di applicare standard che proteggano i nostri lavoratori, rafforzino la nostra integrità in tutta l'organizzazione e forniscano meccanismi di reclamo efficaci ai dipendenti e alle parti interessate. I diritti umani sono alla base della nostra politica di diversità e inclusione e non tolleriamo alcuna molestia o discriminazione basata su differenze, tra cui, ma non solo, razza, etnia, genere, orientamento sessuale, età, stato civile, stato parentale, religione, opinioni politiche, attività sindacali, origine nazionale, disabilità, dati genetici o qualsiasi altra base protetta dalla legge applicabile.

Stellantis si aspetta l'impegno dei suoi fornitori, appaltatori e altri partner commerciali con cui opera, ad adottare standard in linea con i principi accettati a livello internazionale in materia di diritti umani, pratiche di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro e altre misure che contribuiscano a un miglioramento generale delle prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro lungo tutta la catena del valore. Questa aspettativa è definita nelle [Responsible Purchasing Guidelines](#) di Stellantis.

Ai dipendenti di Stellantis viene chiesto di comportarsi in modo socialmente responsabile, rispettando i diritti delle comunità locali e delle popolazioni indigene,

comprese le loro culture e tradizioni, in ogni Paese in cui Stellantis opera e agendo con integrità e buona fede per meritare la fiducia della comunità.

### 3. Definizioni

	Definizione
Principi Guida delle Nazioni Unite	Una serie di linee guida per gli Stati e le aziende per prevenire e affrontare le violazioni dei diritti umani commesse nelle operazioni commerciali.
Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite	È un documento fondamentale nella storia dei diritti umani. Redatto da rappresentanti con diversi background legali e culturali provenienti da tutte le regioni del mondo,
Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite	Stellantis prende gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite del 2030 come quadro per le nostre azioni nella transizione verso un futuro più sostenibile.
Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le imprese multinazionali	Questo rapporto copre le attività intraprese per promuovere l'effettiva attuazione delle Linee guida da parte dell'OCSE, dei governi aderenti e dei loro punti di contatto nazionali da luglio 2014 a dicembre 2015.
Diritti Fondamentali sul Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)	Adottato nel 1998 e modificato nel 2022, è un'espressione dell'impegno dei governi, delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori a sostenere i valori umani fondamentali, valori vitali per la nostra vita sociale ed economica.
i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani	Si applica a tutti gli Stati ea tutte le imprese commerciali, sia transnazionali che non, indipendentemente dalla loro dimensione, settore, ubicazione, proprietà e struttura.
Legge sulla Schiavitù Moderna del 2015	Una legge che offre alle forze dell'ordine gli strumenti per combattere la schiavitù moderna, garantire che gli autori possano ricevere punizioni adeguatamente severe per questi crimini spaventosi e migliorare il sostegno e la protezione delle vittime.
Carta Internazionale dei Diritti Umani	Consiste nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, nel Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e nel Patto

	internazionale sui diritti civili e politici e nei suoi due protocolli opzionali.
ILO-OSH 2001	È l'unico standard internazionale adottato dallo Stato, dai datori di lavoro e dai lavoratori. Contiene raccomandazioni concrete per implementare e migliorare il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

## 4. Ruoli e responsabilità

Il Codice di condotta di Stellantis e il rapporto sulla responsabilità sociale d'impresa di Stellantis descrivono in dettaglio gli standard di comportamento etico e il modo in cui Stellantis conduce gli affari rispettando i principi, le linee guida e degli obiettivi dei diritti umani sopra indicati.

- a. Diritto alla privacy e protezione dei dati personali dei dipendenti. Stellantis si impegna a rispettare e proteggere il diritto alla privacy dei propri dipendenti, clienti, partner commerciali e altre persone o entità con cui Stellantis intrattiene rapporti d'affari, e a stabilire controlli adeguati per salvaguardare i dati personali.
- b. Anticorruzione. Stellantis è un forte sostenitore della lotta alla corruzione e sostiene la prevenzione dei conflitti di interesse. La corruzione è una delle cause principali delle violazioni dei diritti umani e delle disparità di trattamento che Stellantis non tollererà in nessun caso.
- c. Rispetto per l'individuo. In Stellantis tutti i dipendenti sono trattati in modo paritario, nel rispetto dei loro diritti e della loro dignità. Stellantis protegge i dipendenti dalle violazioni dei diritti umani, promuovendo una politica globale diversificata e inclusiva con la non discriminazione nell'impiego e la parità di retribuzione, ad esempio tra donne e uomini. In tutto il mondo, Stellantis si impegna a garantire ai dipendenti pari opportunità di impiego basate sul merito, in conformità alle leggi vigenti. Stellantis si impegna attivamente a migliorare l'equilibrio di genere, a fornire alle donne l'accesso a maggiori opportunità, a garantire l'uguaglianza professionale di tutti i dipendenti e a prevenire il sessismo e tutte le forme di violenza.
- d. Stellantis non tollera alcuna forma di lavoro forzato, obbligatorio o minorile. L'Azienda si aspetta che i suoi stakeholder si impegnino ad adottare politiche contro l'uso di tutte le forme di lavoro minorile, lavoro forzato, schiavitù moderna e traffico di esseri umani.

- e. Stellantis riconosce l'importanza di un ambiente di lavoro basato sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano per prevenire la violenza e le molestie. L'Azienda pratica un ambiente di tolleranza zero nei confronti della violenza e delle molestie sul posto di lavoro.
- f. Diritti dei lavoratori. Stellantis cerca di adottare standard che proteggano i suoi dipendenti e si impegna a rispettare tutte le leggi applicabili in materia di occupazione, salari e orari di lavoro; a onorare i nostri contratti collettivi di lavoro; a offrire compensi e benefici a tutti i membri della nostra forza lavoro in modo giusto, dignitoso, obiettivo ed equo, nel pieno rispetto della legislazione locale. Stellantis offre piani di benefit per coprire i rischi legati a morte, invalidità e assistenza sanitaria. Stellantis si impegna a mantenere un orario di lavoro pari o inferiore al massimo consentito dalla legge o dalle Convenzioni ILO sul lavoro (ILO #1, #14, e #106), a seconda di quale sia più severo, e a rispettare i tempi di riposo e le ferie periodiche corrispondenti almeno alle condizioni stabilite dalla legislazione applicabile o dai contratti collettivi di lavoro dei Paesi interessati. Stellantis garantisce la disponibilità di formazione e sviluppo delle competenze dei dipendenti durante il loro periodo di lavoro presso l'azienda.
- g. Stellantis rispetta la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva dei dipendenti. I dipendenti sono liberi di scegliere di aderire a qualsiasi sindacato in conformità con le leggi locali e applicabili. Stellantis riconosce e rispetta il diritto dei dipendenti di essere rappresentati da sindacati o da altri rappresentanti istituiti in conformità alla legislazione e alle prassi vigenti. Nel corso delle trattative con tali rappresentanti, Stellantis cerca un approccio co-costruttivo e un rapporto di rispetto. Laddove il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva è limitato, cerchiamo di trovare il modo di dialogare con i rappresentanti dei dipendenti, senza infrangere le leggi locali.
- h. La politica di Stellantis in materia di salute e sicurezza sul lavoro sostiene le raccomandazioni dell'ILO, come l'ILO-OSH 2001, e adempie ai propri obblighi in tutti i Paesi. Il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro è garantito attraverso l'identificazione e la valutazione dei rischi, la definizione e l'attuazione di piani d'azione preventivi e correttivi, se necessario, e il monitoraggio continuo della salute e della sicurezza sul lavoro. Le leve del benessere e della motivazione sul lavoro si basano in particolare su un'adeguata assistenza sanitaria, sulle relazioni umane all'interno dell'azienda, sullo sviluppo professionale e sulle condizioni di lavoro. Un ambiente di lavoro sicuro non significa solo prevenire infortuni e malattie professionali, ma anche migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro. Stellantis sostiene il benessere di ogni suo dipendente attraverso un programma dedicato "We All Care" che si concentra sugli aspetti fisici, sociali, professionali, emotivi e finanziari del benessere dei nostri dipendenti.

Stellantis presta particolare attenzione alla disponibilità di acqua, servizi igienici e condizioni igieniche (WASH) per i dipendenti, poiché sono fondamentali per un livello minimo di benessere.

## 5. Requisiti

I nostri processi di due diligence includono azioni di salvaguardia contro le violazioni dei diritti umani in qualsiasi parte dell'attività di Stellantis e nella sua catena di fornitura. Come parte della nostra iniziativa per identificare e mitigare internamente qualsiasi rischio correlato, sono stati sviluppati i seguenti strumenti per essere allineati con le cinque fasi definite nel rapporto sul dovere di diligenza:

1. Stellantis esegue una mappatura globale dei rischi per identificare le entità che rappresentano il rischio più elevato per l'azienda dal punto di vista della conformità e della reputazione, anche dal punto di vista della conformità ai diritti umani, e dispone di un programma strutturato di due diligence per ottenere informazioni su quelle entità che si ritiene costituiscono il rischio più elevato. Qualsiasi informazione negativa viene fornita alla funzione aziendale che ha la responsabilità operativa e, se necessario, vengono intraprese misure di mitigazione in collaborazione con tale entità.
2. L'ufficio Audit e Compliance esegue una verifica annuale della conformità a questa Policy e delle azioni intraprese per prevenire eventuali deviazioni, oltre a indagare su eventuali accuse o violazioni.
3. Come misura di prevenzione di base, Stellantis organizza ogni anno una formazione obbligatoria sui diritti umani.
4. Il Codice di condotta di Stellantis informa i dipendenti della loro responsabilità di segnalare qualsiasi violazione del Codice di cui vengano a conoscenza, comprese le violazioni dei diritti umani. I dipendenti possono, a loro scelta, segnalare un problema al proprio supervisore, all'Ufficio Risorse Umane, all'Ufficio Compliance o all'Ufficio Legale o tramite un canale dedicato chiamato Integrity Helpline. Le segnalazioni anonime sono possibili laddove consentito dalla legge locale. L'Integrity Helpline fornisce una presa in carico comune, mondiale e indipendente, via telefono ai numeri locali e via web. L'accesso al web è disponibile all'indirizzo <http://www.integrityhelpline.stellantis.com>.

Le segnalazioni comunicate attraverso l'Integrity Helpline vengono monitorate, indagate, se del caso, da investigatori qualificati, giudicate e segnalate ai Ceomitati Ethics & Compliance appropriati. Stellantis non tollera alcuna ritorsione nei confronti di persone o membri della nostra forza lavoro

che segnalano un problema in buona fede. L'Azienda tutela i dipendenti che segnalano casi di comportamento non etico o di non conformità ai principi del Codice di Condotta, nonché la riservatezza dei dati forniti, in conformità alla sua politica di denuncia e di non ritorsione.

5. L'approccio "Always with Integrity" di Stellantis implica la tolleranza zero nei confronti della non conformità alle leggi vigenti e delle violazioni dei diritti umani. Se confermata, una violazione dei diritti umani comporta una disciplina commisurata alla gravità della violazione, fino al licenziamento. La riparazione avviene in modo proporzionale all'azione. Il relativo management è responsabile dell'attuazione dei piani d'azione e il network dei Champions sui Diritti Umani ne verifica l'attuazione.

## **6. Sensibilizzazione e formazione**

Il rispetto dei diritti umani è un requisito fondamentale che si applica in ogni reparto e in ogni funzione dell'azienda. Nessuna circostanza giustifica l'inosservanza di questa Politica. Il coinvolgimento dei dipendenti di Stellantis nell'attuazione di questa Politica è un fattore critico per il successo dell'azienda, poiché la responsabilità del miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e del rispetto dei diritti fondamentali ricade sull'intero personale di Stellantis. A tal fine, ai dipendenti, ai rappresentanti dei lavoratori e alle altre parti interessate vengono fornite comunicazioni pertinenti su questi principi.

Come misura di prevenzione di base, Stellantis organizza ogni anno una formazione obbligatoria sui diritti umani.

## **7. Conseguenze della non conformità**

L'approccio "Always with Integrity" di Stellantis comporta la tolleranza zero per la non conformità alle leggi vigenti e per le violazioni dei diritti umani.

Nel caso in cui vengano identificate o segnalate violazioni dei diritti umani legate alle nostre operazioni o ai nostri valori, Stellantis avvierà un'indagine approfondita e, se necessario, un processo di "recovery plan". Questo processo si baserà sulla trasparenza, sul coinvolgimento delle parti interessate, sull'impegno a rimediare e su misure volte a prevenire il ripetersi di tali violazioni. Nei casi non legati alle attività di Stellantis, l'Azienda collaborerà con i fornitori o con altre iniziative, come i Gruppi d'Azione di Settore, per porre rimedio all'impatto (o agli impatti).

Internamente, se confermata, una violazione dei diritti umani comporta una disciplina proporzionale alla gravità della violazione, fino al licenziamento. La riparazione avviene in modo proporzionale all'azione. Il rispettivo management è



responsabile dell'attuazione dei piani d'azione e il network dei Champions sui Diritti Umani ne verifica l'attuazione.

## 8. Richiesta di consulenza e segnalazione di potenziali violazioni

Il Codice di Condotta di Stellantis informa i dipendenti della loro responsabilità di segnalare qualsiasi violazione del Codice di cui vengano a conoscenza, comprese le violazioni dei diritti umani. I dipendenti possono, a loro scelta, segnalare un problema al loro diretto supervisore, ai rappresentanti delle Risorse Umane, ai dipartimenti di Conformità e Legale o tramite un canale dedicato chiamato Integrity Helpline. Le segnalazioni anonime sono possibili laddove consentito dalla legge locale. L'Integrity Helpline fornisce una presa in carico comune, mondiale e indipendente, via telefono ai numeri locali e via web. L'accesso al web è disponibile all'indirizzo <http://www.integrityhelpline.stellantis.com>

Le segnalazioni alla Helpline per l'integrità vengono monitorate, indagate, se del caso, da investigatori qualificati, giudicate e segnalate ai comitati etici e di conformità competenti. Stellantis non tollera alcuna ritorsione nei confronti di persone o membri della nostra forza lavoro che segnalano un problema in buona fede. L'Azienda tutela i dipendenti che segnalano casi di comportamento non etico o di non conformità ai principi del Codice di condotta, nonché la riservatezza dei dati forniti, in conformità alla sua politica di denuncia e di non ritorsione.

Stellantis incoraggia e sostiene fermamente i dipendenti, gli appaltatori e altre terze parti a segnalare qualsiasi preoccupazione o violazione del nostro Codice di Condotta o della Policy sui Diritti Umani. Stellantis non consentirà ritorsioni e proteggerà tutti coloro che segnalano in buona fede.

## 9. Documenti di riferimento

- Codice di Condotta di Stellantis
- Global Responsible Purchasing Guidelines
- Stellantis - 2021 Vigilance Plan
- Integrity Helpline - Whistleblowing Policy
- Anti-Retaliation Procedure
- [www.integrityhelpline.stellantis.com](http://www.integrityhelpline.stellantis.com)
- Stellantis – 2022 Vigilance Plan

## 10. Cronologia delle versioni

Version	Approval	Description
V1	7 novembre 2022	Versione iniziale
V2	8 dicembre 2022	Aggiornamento al paragrafo 2. Ambito di applicazione
V3	6 dicembre 2023	Aggiornato in ogni sua parte - governance e policy da Assessment CHRB

Questa traduzione è fornita solo per comodità. In caso di incongruenze tra la presente traduzione e la versione in lingua inglese di questo documento, prevarrà la versione in lingua inglese.