



Menschenrechtsrichtlinie

Version V2

Datum der Genehmigung: 8. Dezember 2022

Wir unterstützen unter anderem die Erklärung der Vereinten Nationen („UN“) zu den Menschenrechten und die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern einen respektvollen Umgang mit ihren Kollegen, Kunden, Besuchern und anderen Geschäftspartnern. Bei Verstößen werden wir angemessene Disziplinarmaßnahmen ergreifen.

Inhaltsverzeichnis

1.	ZIELSETZUNG	3
2.	GELTUNGSBEREICH.....	3
3.	DEFINITIONEN	4
4.	ZUSTÄNDIGKEITEN.....	5
5.	DUE-DILIGENCE	7
6.	SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNG.....	9
7.	FOLGEN BEI NICHTBEACHTUNG	9
8.	BITTE UM BERATUNG UND MELDUNG MÖGLICHER VERSTÖßE	9
9.	REFERENZ DOKUMENTE.....	10
10.	HISTORIE DER VERSIONEN.....	10

1. Zielsetzung

Stellantis ist fest entschlossen, die Menschenrechte bei allen seinen Aktivitäten in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, zu achten und zu unterstützen. Stellantis verpflichtet sich, die Menschenrechte in seiner gesamten Lieferkette zu respektieren, wie in der Einkaufs-Richtlinie „Global Responsible Purchasing Guidelines“ beschrieben. Wie im „Duty of Vigilance Report“ dargelegt, fordert Stellantis seine Lieferanten, Auftragnehmer und andere Geschäftspartner und Stakeholder, mit denen das Unternehmen Geschäfte tätigt, auf, sich zu verpflichten, dieselben oder vergleichbare Grundsätze in ihre eigenen Richtlinien und Geschäftstätigkeiten zu integrieren.

Unser Ansatz entspricht dem Geist und den Zielen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN, der Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN, der Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und der Lieferkettengesetze (z.B. des U.K. Modern Slavery Act 2015 und des deutschen Lieferkettengesetzes); die Aktivitäten von Stellantis erfolgen insgesamt unter Wahrung der Menschenrechte, der Grundrechte sowie der demokratischen Grundsätze und Standards, die in der Internationalen Menschenrechtscharta (International Bill of Rights) der UN festgelegt sind.

2. Geltungsbereich

Zur Unterstützung seiner Verpflichtungen in Bezug auf die Menschenrechte wendet Stellantis Standards an, die unsere Mitarbeiter schützen, unsere Integrität in der gesamten Organisation verbessern und wirksame Beschwerdemechanismen für Mitarbeiter und Interessengruppen bereitstellen. Menschenrechte sind die Grundlage der Stellantis Unternehmenspolitik der Diversität und Inklusion; eine Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Unterschieden unserer Mitarbeiter wird nicht geduldet, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Merkmale „Rasse“, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität (einschließl. Transgender-Status), Alter, Familienstand, elterlicher Status, Religion, politische Ansichten, Gewerkschaftsaktivitäten, nationale Herkunft, Behinderung, genetische Informationen oder jedes andere Merkmal, das durch geltendes Recht geschützt ist.

Stellantis erwartet von seinen Lieferanten, Auftragnehmern und anderen Geschäftspartnern, mit denen das Unternehmen Geschäfte macht, dass sie Standards einhalten, die den oben unter Ziff. 1, 2 und 4 genannten, international anerkannten Grundsätzen in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitspraktiken,

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie anderen Maßnahmen entsprechen, die zu einer allgemeinen Verbesserung der Leistung im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der gesamten Wertschöpfungskette beitragen. Diese Erwartung ist in den Einkaufs-Richtlinien „Responsible Purchasing Guidelines“ dargelegt ([Responsible Purchasing Guidelines](#)).

Die Mitarbeiter von Stellantis sind aufgefordert, sich sozial verantwortlich zu verhalten, indem sie in jedem Land, in dem Stellantis tätig ist, die Rechte der lokalen Gemeinschaften und der einheimischen Bevölkerung einschließlich ihrer Kulturen und Traditionen respektieren, soweit diese nicht den in Ziff. 1, 2 und 4 genannten international anerkannten Grundsätzen in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitspraktiken sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz widersprechen, und mit Integrität und gutem Glauben handeln, um das Vertrauen der Gemeinschaft zu verdienen.

3. Definitionen

	Definition
United Nations Guiding Principles	Eine Reihe von Richtlinien für Staaten und Unternehmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen, die im Geschäftsbetrieb begangen werden
United Nations Universal Declaration of Human Rights	Es ist ein Meilenstein in der Geschichte der Menschenrechte. Verfasst von Vertretern mit unterschiedlichem rechtlichen und kulturellen Hintergrund aus allen Regionen der Welt,
United Nations Sustainable Development Goals	Stellantis nimmt die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung für 2030 als Rahmen für unser Handeln beim Übergang zu einer nachhaltigeren Zukunft.
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Companies	Dieser Bericht behandelt die Aktivitäten, die von Juli 2014 bis Dezember 2015 von der OECD, den teilnehmenden Regierungen und ihren nationalen Kontaktstellen unternommen wurden, um die wirksame Umsetzung der Leitlinien zu fördern.
Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of the International Labour Organization (ILO)	Sie wurde 1998 verabschiedet und 2022 geändert und ist ein Ausdruck der Verpflichtung von Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, grundlegende menschliche Werte zu wahren – Werte, die für

	unser soziales und wirtschaftliches Leben von entscheidender Bedeutung sind.
United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights	Gelten für alle Staaten und alle transnationalen und anderen Wirtschaftsunternehmen, unabhängig von ihrer Größe, ihrem Sektor, Standort, Eigentümer und ihrer Struktur.
Modern Slavery Act 2015	Ein Gesetz, das den Strafverfolgungsbehörden die Werkzeuge an die Hand gibt, um moderne Sklaverei zu bekämpfen, sicherzustellen, dass die Täter für diese entsetzlichen Verbrechen angemessen streng bestraft werden können, und die Unterstützung und den Schutz der Opfer verbessert.
International Bill of Human Rights	Besteht aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und seinen beiden Fakultativprotokollen.
ILO-OSH 2001	Es ist die einzige internationale Norm, die von Staat, Arbeitgebern und Arbeitnehmern übernommen wird. Er enthält konkrete Empfehlungen zur Umsetzung und Verbesserung Ihres Arbeitsschutzmanagementsystems.

4. Zuständigkeiten

Wahrung der Menschenrechte im Stellantis-Konzern

Der Stellantis Verhaltenskodex (Code of Conduct) und der Stellantis Corporate Social Responsibility Report (CSR) beschreiben die Standards für ethisches Verhalten und die Art und Weise, wie Stellantis seine Geschäfte unter Beachtung der oben genannten Menschenrechtsprinzipien, Leitlinien und Ziele führt.

- a. **Recht auf Privatsphäre und Schutz der personenbezogenen Daten der Mitarbeiter.** Stellantis verpflichtet sich, das Recht auf Privatsphäre und der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und anderer Personen oder Organisationen, mit denen Stellantis Geschäfte tätigt, zu respektieren und zu schützen und angemessene Kontrollen zum Schutz personenbezogener Daten einzuführen.
- b. **Korruptionsbekämpfung.** Stellantis ist ein starker Befürworter der Korruptionsbekämpfung und unterstützt die Vermeidung von

Interessenkonflikten. Korruption ist eine der Ursachen für Menschenrechtsverletzungen und Ungleichbehandlung, die Stellantis unter keinen Umständen tolerieren wird.

- c. **Respekt für den Einzelnen..** Bei Stellantis werden alle Mitarbeiter gleichbehandelt, mit Respekt für ihre Rechte und ihre Würde. Stellantis schützt seine Mitarbeiter vor Menschenrechtsverletzungen, indem es eine vielfältige und integrative globale Politik der **Nichtdiskriminierung** bei der Beschäftigung und der gleichen Entlohnung, z. B. von Frauen und Männern, fördert. Stellantis ist weltweit bestrebt, **gleiche Beschäftigungschancen** für Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Verdienste in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen zu gewährleisten. Stellantis setzt sich aktiv dafür ein, die Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern zu verbessern, Frauen gleichwertigen Zugang zu beruflichen Chancen zu bieten, die berufliche Gleichbehandlung aller Mitarbeiter zu gewährleisten und Sexismus und alle Formen von Gewalt zu verhindern.
- d. Stellantis **duldet keine Form von Arbeitspraktiken, die Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit beinhalten.** Das Unternehmen erwartet von seinen Stakeholdern, dass sie ebenfalls Maßnahmen gegen alle Formen von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und **Menschenhandel** ergreifen.
- e. Stellantis erkennt die Bedeutung eines Arbeitsplatzes an, der auf gegenseitigem Respekt und der Würde des Menschen beruht. Das Unternehmen praktiziert insbesondere ein Umfeld der **Nulltoleranz gegenüber Gewalt und Belästigung** (i.S. des Anti-Diskriminierungsrechts) am **Arbeitsplatz.**
- f. **Rechte der Arbeitnehmer.** Stellantis führt Standards zum Schutz seiner Mitarbeiter ein und verpflichtet sich, alle geltenden Arbeits-, Lohn- und Arbeitszeitgesetze einzuhalten, Kollektivvereinbarungen (insb. Tarifverträge) zu respektieren und allen Mitgliedern unserer Belegschaft eine **faire, anständige, objektive und gerechte** Entlohnung und Sozialleistungen unter voller Einhaltung der jeweils geltenden lokalen Gesetzgebung zu gewährleisten. Stellantis bietet Leistungen zur Absicherung von Risiken im Zusammenhang mit Tod, Invalidität und Gesundheitsfürsorge. Stellantis verpflichtet sich, die **gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit nicht zu überschreiten** und die Ruhezeiten und den regelmäßigen Urlaub mindestens so zu gestalten, wie dies in der geltenden Gesetzgebung oder in den Kollektivvereinbarungen (insb. Tarifverträgen) vorgesehen ist. Stellantis stellt sicher, dass die Mitarbeiter während ihrer Zeit im Unternehmen die Möglichkeit haben, sich weiterzubilden und ihre Fähigkeiten zu entwickeln.

- g. Stellantis respektiert die **Vereinigungsfreiheit** der Mitarbeiter **und das Recht auf Kollektivverhandlungen**, insbesondere auf Tarifverhandlungen. Es steht den Mitarbeitern frei, einer Gewerkschaft in Übereinstimmung mit den örtlichen und geltenden Gesetzen beizutreten. Stellantis respektiert und erkennt das Recht der Mitarbeiter an, sich durch Gewerkschaften oder andere Arbeitnehmervertreter vertreten zu lassen, die in Übereinstimmung mit der geltenden Gesetzgebung und Praxis eingesetzt wurden. Bei Verhandlungen mit solchen Vertretern strebt Stellantis einen konstruktiven Ansatz und eine respektvolle Beziehung an. Dort, wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen eingeschränkt ist, suchen wir nach Möglichkeiten, einen Dialog mit den Arbeitnehmervertretern oder Gewerkschaften zu führen, ohne dabei gegen das geltende lokale Recht zu verstoßen.
- h. **Stellantis-Richtlinien zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz (WHS Policy)** unterstützen die Übereinkommen und Empfehlungen der IAO, wie z.B. ILO-OSH 2001, und erfüllen die einschlägigen Verpflichtungen in allen Ländern. Die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird durch die angemessene Identifizierung und Bewertung von Risiken, die Festlegung und Umsetzung von Plänen für Präventiv- und Korrekturmaßnahmen sowie die kontinuierliche Überwachung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleistet. Die Grundlagen für das Wohlbefinden und die Motivation am Arbeitsplatz beruhen insbesondere auf einer angemessenen Gesundheitsfürsorge, den zwischenmenschlichen Beziehungen innerhalb des Unternehmens, der beruflichen Entwicklung und den Arbeitsbedingungen. Ein sicheres Arbeitsumfeld bedeutet nicht nur die Vermeidung von Verletzungen und Berufskrankheiten, sondern auch die Verbesserung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsplatzbedingungen. Stellantis unterstützt das Wohlbefinden jedes einzelnen Mitarbeiters durch ein spezielles "We All Care"-Programm, das sich auf die **physischen, sozialen, beruflichen, emotionalen und finanziellen** Aspekte des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter konzentriert. Stellantis achtet besonders auf die Verfügbarkeit von Wasser, sanitären Einrichtungen und hygienischen Bedingungen („Water, Sanitation and Hygiene“ – kurz: „WASH“) für die Mitarbeiter, da diese für ein Mindestmaß an Wohlbefinden entscheidend sind.

5. Due-Diligence

Unsere Due-Diligence-Prozesse insbesondere i.S. der Due-Diligence-Richtlinie für Geschäftspartner (**Anlage A.7** zur KBV Compliance Programm) umfassen Maßnahmen zum Schutz vor Menschenrechtsverletzungen in allen Bereichen der Geschäftstätigkeit von Stellantis und in der Lieferkette. Als Teil unserer Initiative

zur internen Identifizierung und Abschwächung aller damit verbundenen Risiken wurden die folgenden Instrumente entwickelt, die sich an den definierten fünf Schritten im Duty of Diligence report orientieren:

1. Stellantis führt eine globale Risikozuordnung („Mapping“) durch, um die Unternehmen zu identifizieren, die aus der Perspektive der Einhaltung von Compliance-Vorschriften und der Reputation, einschließlich der Einhaltung von Menschenrechten, das höchste Risiko für das Unternehmen darstellen. Stellantis verfügt über ein strukturiertes Due-Diligence-Programm, um Informationen über die Unternehmen zu erhalten, die jeweils das höchste Risiko darstellen. Alle nachteiligen Informationen werden an die Geschäftseinheit weitergeleitet, die jeweils die operative Verantwortung trägt, und es werden – soweit erforderlich – in Zusammenarbeit mit der betreffenden Einheit Maßnahmen zur Risikominderung ergriffen.
2. Die Audit- und Compliance-Abteilung prüft jährlich die Einhaltung dieser Richtlinie und die Maßnahmen, die zur Verhinderung von Abweichungen ergriffen wurden, und untersucht alle im Sinne dieser Richtlinie relevanten Anschuldigungen oder Verstöße.
3. Als grundlegende Präventionsmaßnahme führt Stellantis eine obligatorische Schulung zu Menschenrechten durch.
4. Der Stellantis Verhaltenskodex informiert die Mitarbeiter über ihre Möglichkeit, Verstöße gegen den Kodex zu melden, von denen sie Kenntnis erlangen, wozu auch Verstöße gegen die Menschenrechte gehören. Die Mitarbeiter haben ein Wahlrecht, ob sie ein Anliegen ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, Vertretern der Personalabteilung, der Compliance- oder Rechtsabteilung mitteilen oder über das Hinweisgebersystem Integrity Helpline melden. Anonyme Meldungen sind möglich, sofern die jeweils geltenden lokalen Gesetze dies zulassen. Die Integrity Helpline bietet eine gemeinsame und weltweite Anlaufstelle, die über lokale Telefonnummern und das Internet erreichbar ist. Der Web-Zugang ist unter www.integrityhelpline.stellantis.com verfügbar.

Meldungen an die Integrity Helpline werden geprüft, von geschulten Ermittlern untersucht, die über weitere Folgemaßnahmen entscheiden und gegebenenfalls den zuständigen Ethik- und Compliance-Ausschüssen gemeldet. Stellantis duldet keine Sanktionen gegen eine Person oder ein Mitglied unserer Belegschaft, die ein Anliegen in gutem Glauben melden. Das Unternehmen schützt Mitarbeiter, die Fälle von unethischem Verhalten oder die Nichteinhaltung der Grundsätze des Verhaltenskodex melden, sowie die Vertraulichkeit der übermittelten Daten gemäß der Hinweisgeber-Richtlinie (**Anlage B** der KBV Compliance Programm) und dem Leitfaden gegen Sanktionen (**Anlage B.1** der KBV Compliance Programm).

5. Stellantis' "Always with Integrity"-Ansatz bedeutet Nulltoleranz für die Nichteinhaltung geltender Gesetze und Menschenrechtsverletzungen. Wenn ein Verstoß gegen Gesetze oder die Menschenrechte bestätigt wird, führt dies zu Disziplinarmaßnahmen, die der Schwere des Verstoßes entsprechen, bis hin zur Kündigung. Eine Wiedergutmachung erfolgt in einem der Maßnahme angemessenen Umfang. Für die Umsetzung der Aktionspläne ist das jeweilige Management verantwortlich und das Compliance Champions Network überprüft diese Umsetzung.

6. Sensibilisierung und Schulung

Die Achtung der Menschenrechte ist ein grundlegendes Erfordernis, das in jeder Abteilung und jeder Funktion des Unternehmens gilt. Kein Umstand rechtfertigt die Missachtung dieser Richtlinie. Die Einbeziehung der Stellantis-Mitarbeiter in die Umsetzung dieser Richtlinie ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg des Unternehmens, da die Verantwortung für die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Achtung der Grundrechte bei der gesamten Stellantis-Belegschaft liegt. Zu diesem Zweck werden den Mitarbeitern, den Arbeitnehmervertretern und anderen Interessengruppen einschlägige Mitteilungen über diese Grundsätze und ihre Umsetzung zur Verfügung gestellt.

Als grundlegende Präventionsmaßnahme führt Stellantis eine obligatorische Schulung zu Menschenrechten durch.

7. Folgen bei Nichtbeachtung

Stellantis' "Always with Integrity"-Ansatz bedeutet Nulltoleranz für die Nichteinhaltung geltender Gesetze und Menschenrechtsverletzungen. Wenn ein Verstoß gegen Gesetze oder die Menschenrechte bestätigt wird, führt dies zu Disziplinarmaßnahmen, die der Schwere des Verstoßes entsprechen, bis hin zur Kündigung. Eine Wiedergutmachung erfolgt in einem der Maßnahme angemessenen Umfang. Für die Umsetzung der Aktionspläne ist das jeweilige Management verantwortlich und das Compliance Champions Network überprüft diese Umsetzung.

8. Bitte um Beratung und Meldung möglicher Verstöße

Der Stellantis Verhaltenskodex informiert die Mitarbeiter über ihre Möglichkeit, Verstöße gegen den Kodex zu melden, von denen sie Kenntnis erlangen, wozu auch

Verstöße gegen die Menschenrechte gehören. Die Mitarbeiter haben ein Wahlrecht, ob sie ein Anliegen ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, Vertretern der Personalabteilung, der Compliance- oder Rechtsabteilung mitteilen oder über das Hinweisgebersystem Integrity Helpline melden. Anonyme Meldungen sind möglich, sofern die jeweils geltenden lokalen Gesetze dies zulassen. Die Integrity Helpline bietet eine gemeinsame und weltweite Anlaufstelle, die über lokale Telefonnummern und das Internet erreichbar ist. Der Web-Zugang ist unter www.integrityhelpline.stellantis.com verfügbar.

Meldungen an die Integrity Helpline werden geprüft, von geschulten Ermittlern untersucht, die über weitere Folgemaßnahmen entscheiden und gegebenenfalls den zuständigen Ethik- und Compliance-Ausschüssen gemeldet. Stellantis duldet keine Sanktionen gegen eine Person oder ein Mitglied unserer Belegschaft, die ein Anliegen in gutem Glauben melden. Das Unternehmen schützt Mitarbeiter, die Fälle von unethischem Verhalten oder die Nichteinhaltung der Grundsätze des Verhaltenskodex melden, sowie die Vertraulichkeit der übermittelten Daten gemäß der Hinweisgeber-Richtlinie (**Anlage B** der KBV Compliance Programm) und dem Leitfaden gegen Sanktionen (**Anlage B.1** der KBV Compliance Programm).

9. Referenz Dokumente

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

10. Historie der Versionen

Version	Genehmigung	Beschreibung
V1	7. November 2022	Erstversion
V2	8. Dezember, 2022	Aktualisierung zu Absatz 2