



Politique sur les Droits Humains

Version V2

Date d'approbation : 8 décembre 2022

Entre autres déclarations, nous souscrivons à la Déclaration universelle des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies (« ONU »), ainsi qu'à la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils fassent preuve de respect dans toutes leurs interactions professionnelles avec des collègues, des clients, des visiteurs et d'autres partenaires commerciaux. Des mesures disciplinaires appropriées seront prises en cas de manquement.

Table des matières

1.	RAISON D'ÊTRE	3
2.	PÉRIMÈTRE	3
3.	DÉFINITIONS	4
4.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	5
5.	EXIGENCES	7
6.	SENSIBILISATION ET FORMATION	8
7.	CONSÉQUENCES DE LA NON-CONFORMITÉ	8
8.	DEMANDE DE CONSEILS ET SIGNALEMENT DE VIOLATIONS POTENTIELLES	9
9.	DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE	9
10.	HISTORIQUE DES VERSIONS	9

1. Raison d'être

Stellantis s'engage fermement à respecter et à soutenir les droits humains dans toutes ses activités, dans tous les pays dans lesquels elle opère. Stellantis s'engage à respecter les droits humains tout au long de sa chaîne d'approvisionnement détaillée dans les directives d'achat responsable. Comme indiqué dans le rapport sur le devoir de vigilance, Stellantis demande à ses fournisseurs, contractants et autres partenaires commerciaux et parties prenantes avec lesquels elle fait des affaires de s'engager à intégrer les mêmes principes ou des principes similaires dans leurs propres politiques et opérations.

Notre approche est conforme à l'esprit et à l'intention des Principes directeurs des Nations Unies, de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, des Objectifs de développement durable des Nations Unies, des Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et du Modern Slavery Act 2015 dans le respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales, des principes et normes démocratiques établis dans la Charte internationale des droits de l'homme.

2. Périmètre

Pour soutenir ses engagements en matière de droits humains, Stellantis cherche à appliquer des normes qui protègent nos travailleurs, renforcent notre intégrité dans l'ensemble de l'organisation et fournissent des mécanismes de réclamation efficaces aux employés et aux parties prenantes. Les droits humains sont le fondement de notre politique de diversité et d'inclusion, et nous ne tolérons aucun harcèlement ou discrimination basé sur des différences, y compris, mais sans s'y limiter, la race, l'ethnicité, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil, le statut parental, la religion, les opinions politiques, les activités syndicales, l'origine nationale, le statut d'handicapé, les informations génétiques ou toute autre base protégée par la loi applicable.

Stellantis attend de ses fournisseurs, entrepreneurs et autres partenaires commerciaux avec lesquels elle fait des affaires, qu'ils s'engagent à adopter des normes conformes aux principes internationalement reconnus en matière de droits humains, de pratiques de travail, de santé et de sécurité au travail, ainsi que d'autres mesures qui contribuent à une amélioration globale des performances en matière de santé et de sécurité au travail tout au long de la chaîne de valeur. Cette attente est énoncée dans les lignes directrices de Stellantis en matière d'achats responsables ([Responsible Purchasing Guidelines](#)).

Il est demandé aux employés de Stellantis de se comporter de manière socialement responsable en respectant les droits des communautés locales et des populations autochtones, y compris leurs cultures et traditions, dans chaque pays où Stellantis opère et en agissant avec intégrité et bonne foi afin de mériter la confiance de la communauté.

3. Définitions

	Definition
United Nations Guiding Principles	Un ensemble de lignes directrices à l'intention des États et des entreprises pour prévenir et traiter les violations des droits de l'homme commises dans le cadre d'opérations commerciales.
United Nations Universal Declaration of Human Rights	Il s'agit d'un document marquant dans l'histoire des droits de l'homme. Rédigé par des représentants de différents horizons juridiques et culturels de toutes les régions du monde.
United Nations Sustainable Development Goals	Stellantis prend les objectifs de développement durable des Nations Unies pour 2030 comme cadre de nos actions dans la transition vers un avenir plus durable.
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Companies	Ce rapport couvre les activités entreprises pour promouvoir la mise en œuvre effective des Principes directeurs par l'OCDE, les gouvernements adhérents et leurs points de contact nationaux de juillet 2014 à décembre 2015.
Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of the International Labour Organization (ILO)	Adoptée en 1998 et amendée en 2022, elle est l'expression de l'engagement des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs à défendre les valeurs humaines fondamentales - des valeurs vitales pour nos vies sociales et économiques.
United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights	S'appliquent à tous les États et à toutes les entreprises commerciales, transnationales et autres, quels que soient leur taille, leur secteur, leur localisation, leur propriété et leur structure.
Modern Slavery Act 2015	Une loi qui donne aux forces de l'ordre les outils nécessaires pour lutter contre l'esclavage moderne, garantir que les auteurs peuvent recevoir des peines suffisamment sévères pour ces crimes épouvantables et renforcer le soutien et la protection des victimes.

International Bill of Human Rights	Comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs.
ILO-OSH 2001	C'est la seule norme internationale adoptée par l'Etat, les employeurs et les salariés. Il contient des recommandations concrètes pour mettre en œuvre et améliorer votre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

4. Rôles et responsabilités

Le Code de conduite de Stellantis et le Rapport de Stellantis sur la responsabilité sociale de l'entreprise détaillent les normes de comportement éthique et la manière dont Stellantis mène ses activités en respectant les principes, les orientations et les objectifs en matière de droits humains mentionnés ci-dessus.

- a. **Droit à la vie privée et protection des données personnelles des employés.** Stellantis s'engage à respecter et à protéger le droit à la vie privée de ses employés, clients, partenaires commerciaux et autres personnes ou entités avec lesquelles Stellantis fait des affaires, et à mettre en place des contrôles appropriés pour sauvegarder les données personnelles.
- b. **Anticorruption.** Stellantis est un fervent défenseur de la lutte contre la corruption et soutient la prévention des conflits d'intérêts. La corruption est l'une des causes fondamentales des violations des droits humains et des inégalités de traitement que Stellantis ne tolérera en aucun cas.
- c. **Respect de l'individu.** Chez Stellantis, tous les employés sont traités de manière égale, dans le respect de leurs droits et de leur dignité. Stellantis protège les employés contre les violations des droits humains, en favorisant une politique globale diversifiée et inclusive, avec la non-discrimination dans l'emploi et l'égalité de rémunération, par exemple, entre les femmes et les hommes. Partout dans le monde, Stellantis s'efforce de garantir l'égalité des chances en matière d'emploi pour les employés en fonction de leur mérite, conformément aux lois en vigueur. Stellantis s'engage activement à améliorer l'équilibre entre les sexes, à donner aux femmes l'accès à plus d'opportunités, à assurer l'égalité professionnelle de tous les employés et à prévenir le sexisme et toute forme de violence.
- d. Stellantis ne tolère aucune forme de pratique de travail impliquant le travail forcé, obligatoire ou des enfants. La société attend de ses parties prenantes

qu'elles s'engagent à adopter des politiques contre l'utilisation de toutes les formes de travail des enfants, de travail forcé, d'esclavage moderne et de trafic d'êtres humains.

- e. Stellantis reconnaît l'importance d'un lieu de travail basé sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain pour prévenir la violence et le harcèlement. La société pratique un environnement de tolérance zéro en matière de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.
- f. Droits des travailleurs. Stellantis cherche à adopter des normes qui protègent ses employés et s'engage à respecter toutes les lois applicables en matière d'emploi, de salaire et de temps de travail, à honorer nos conventions collectives de travail et à offrir une rémunération et des avantages à tous les membres de notre personnel d'une manière juste, décente, objective et équitable dans le plein respect de la législation locale. Stellantis propose des plans d'avantages sociaux pour couvrir les risques liés au décès, à l'invalidité et aux soins de santé. Stellantis s'engage à maintenir des heures de travail égales ou inférieures aux heures maximales autorisées par la loi, et à respecter des temps de repos et des vacances périodiques correspondant au moins aux conditions établies par la législation applicable ou par les conventions collectives des pays concernés. Stellantis s'assure de la disponibilité de la formation et du développement des compétences des employés pendant leur temps de présence dans l'entreprise.
- g. Stellantis respecte la liberté d'association et le droit à la négociation collective des membres du personnel. Les employés sont libres de choisir d'adhérer à tout syndicat conformément aux lois locales et applicables. Stellantis reconnaît et respecte les droits des employés à être représentés par des syndicats ou d'autres représentants établis conformément à la législation et aux pratiques applicables. Lorsqu'elle s'engage dans des négociations avec de tels représentants, Stellantis recherche une approche co-constructive et une relation respectueuse. Lorsque le droit à la liberté d'association et à la négociation collective est restreint, nous cherchons des moyens de dialoguer avec les représentants des employés, sans enfreindre la législation locale.
- h. La politique de Stellantis en matière de santé et de sécurité au travail soutient les recommandations de l'OIT, telles que ILO-OSH 2001, et remplit ses obligations dans tous les pays. L'amélioration continue des conditions de travail est assurée par l'identification et l'évaluation appropriées des risques, la définition et la mise en œuvre de plans d'action préventifs et correctifs, le cas échéant, et la surveillance continue de la santé et de la sécurité au travail. Les leviers du bien-être et de la motivation au travail reposent notamment sur la prise en charge correcte de la santé, les relations humaines au sein de l'entreprise, le développement professionnel et les conditions de travail. Un environnement de travail sûr signifie non seulement la prévention des

blesures et des maladies professionnelles, mais aussi l'amélioration de l'environnement et des conditions de travail. Stellantis soutient le bien-être de chacun de ses employés à travers un programme dédié "We All Care" qui se concentre sur les aspects physiques, sociaux, professionnels, émotionnels et financiers du bien-être de nos employés. Stellantis accorde une attention particulière à la disponibilité de l'eau, de l'assainissement et des conditions d'hygiène (WASH) pour les employés, car elles sont cruciales pour un niveau minimum de bien-être.

5. Exigences

Nos processus de diligence raisonnable comprennent des actions visant à se prémunir contre les violations des droits humains dans toute partie de l'activité de Stellantis et dans sa chaîne d'approvisionnement. Dans le cadre de notre initiative visant à identifier et à atténuer en interne les risques qui y sont liés, les outils suivants ont été développés pour s'aligner sur les cinq étapes définies dans le rapport sur le devoir de diligence :

1. Stellantis effectue une cartographie globale des risques afin d'identifier les entités qui représentent le risque le plus élevé pour l'entreprise du point de vue de la conformité et de la réputation, y compris du point de vue du respect des droits humains, et dispose d'un programme structuré de diligence raisonnable pour obtenir des informations concernant les entités qui sont considérées comme constituant le risque le plus élevé. Toute information défavorable est communiquée à la fonction commerciale qui en a la responsabilité opérationnelle, et des mesures d'atténuation sont prises en collaboration avec cette entité, si nécessaire.
2. Le département d'audit et de conformité effectue un audit annuel du respect de cette politique et des mesures prises pour prévenir tout écart, et enquête sur toute allégation ou violation.
3. Comme mesure de prévention de base, Stellantis organise une formation obligatoire sur les droits humains.
4. Le code de conduite de Stellantis informe les employés de leur responsabilité de signaler toute violation du code dont ils ont connaissance, ce qui inclut toute violation des droits humains. Les employés peuvent, s'ils le souhaitent, faire part de leurs préoccupations à leur supérieur hiérarchique, aux représentants des ressources humaines, aux départements de conformité ou juridique ou via un canal dédié appelé Integrity Helpline. Les rapports anonymes sont possibles lorsque la législation locale le permet. La ligne d'assistance sur l'intégrité offre un service d'accueil commun, mondial et

indépendant par téléphone aux numéros locaux et sur Internet. Un accès Internet est disponible à l'adresse <http://www.integrityhelpline.stellantis.com>

Les rapports adressés à la ligne d'assistance sur l'intégrité font l'objet d'un suivi, d'une enquête, le cas échéant, par des enquêteurs qualifiés, d'une décision et d'un rapport aux comités d'éthique et de conformité appropriés. Stellantis ne tolère aucune mesure de rétorsion à l'encontre d'une personne ou d'un membre de notre personnel qui signale un problème de bonne foi. La société protège les employés qui signalent des cas de comportement non éthique ou de non-respect des principes du code de conduite, ainsi que la confidentialité des données fournies, conformément à sa politique d'alerte et de non-rétorsion.

5. L'approche "Toujours avec intégrité" de Stellantis signifie une tolérance zéro pour le non-respect des lois applicables et les violations des droits humains. Si elle est confirmée, une violation des droits humains entraîne des mesures disciplinaires proportionnelles à la gravité de la violation, pouvant aller jusqu'au licenciement. Les mesures correctives sont proportionnelles à l'action. La direction concernée est responsable de la mise en œuvre des plans d'action et le réseau des champions de la conformité vérifie cette mise en œuvre.

6. Sensibilisation et formation

Le respect des droits humains est une exigence fondamentale qui s'applique dans chaque département et chaque fonction de l'entreprise. Aucune circonstance ne justifie le non-respect de cette politique. L'implication du personnel de Stellantis dans la mise en œuvre de cette politique est un facteur essentiel de la réussite de l'entreprise, car la responsabilité de l'amélioration continue des conditions de travail et du respect des droits fondamentaux incombe à l'ensemble du personnel de Stellantis. Pour ce faire, des communications pertinentes concernant ces principes sont fournies aux employés, aux représentants des employés et aux autres parties prenantes.

En tant que mesure de prévention de base, Stellantis met en place une formation obligatoire sur les droits humains.

7. Conséquences de la non-conformité

L'approche "Toujours avec intégrité" de Stellantis signifie une tolérance zéro pour le non-respect des lois applicables et les violations des droits humains. Si elle est confirmée, une violation des droits humains entraîne des mesures disciplinaires proportionnelles à la gravité de la violation, pouvant aller jusqu'au licenciement. Les

mesures correctives sont proportionnelles à l'action. La direction concernée est responsable de la mise en œuvre des plans d'action et le réseau des champions de la conformité vérifie cette mise en œuvre.

8. Demande de conseils et signalement de violations potentielles

Le code de conduite de Stellantis informe les employés de leur responsabilité de signaler toute violation du code dont ils ont connaissance, ce qui inclut toute violation des droits humains. Les employés peuvent, s'ils le souhaitent, faire part de leurs préoccupations à leur supérieur hiérarchique direct, aux représentants des ressources humaines, aux départements de conformité ou juridique ou via un canal dédié appelé Integrity Helpline. Le signalement anonyme est possible lorsque la législation locale l'autorise. La ligne d'assistance sur l'intégrité offre un service d'accueil commun, mondial et indépendant par téléphone aux numéros locaux et sur Internet. Un accès Internet est disponible à l'adresse suivante : <http://www.integrityhelpline.stellantis.com>

Les rapports adressés à la ligne d'assistance sur l'intégrité font l'objet d'un suivi, d'une enquête si nécessaire par des enquêteurs qualifiés, d'une décision et d'un rapport aux comités d'éthique et de conformité appropriés. Stellantis ne tolère aucune mesure de rétorsion à l'encontre d'une personne ou d'un membre de notre personnel qui signale un problème de bonne foi. La société protège les employés qui signalent des cas de comportement non éthique ou de non-respect des principes du code de conduite, ainsi que la confidentialité des données fournies, conformément à sa politique d'alerte et de non-rétorsion.

9. Documents de référence

- Code de Conduite de Stellantis
- Global Responsible Purchasing Guidelines
- Stellantis - Plan de Vigilance 2021
- Politique du système d'alerte Integrity Helpline
- Procédure de lutte contre les représailles
- www.integrityhelpline.stellantis.com

10. Historique des versions

Version	Approbation	Description
V1	7 novembre 2022	Version initiale
V2	8 décembre 2022	Mise à jour sur le paragraphe 2 Champ d'application