

Menschenrechtsrichtlinie

Version V4

Datum der Genehmigung: 31. Juli 2024

Wir unterstützen, neben anderen Erklärungen zu Menschenrechten, die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) und die Kernarbeitsnorm (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie sich im beruflichen Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Besuchern und anderen Geschäftspartnern respektvoll verhalten. Im Falle eines Verstoßes werden angemessene Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Inhaltsübersicht

1.	ZWECK.....	3
2.	SCOPE.....	3
3.	DEFINITIONEN.....	4
4.	AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN	5
5.	VORAUSSETZUNGEN	6
6.	SENSIBILISIERUNG UND SCHULUNG.....	8
7.	FOLGEN DER NICHTEINHALTUNG.....	8
8.	ERSUCHEN UM BERATUNG UND MELDUNG MÖGLICHER VERSTÖSSE.....	8
9.	REFERENZDOKUMENTE.....	9
10.	VERSIONSGESCHICHTE	9

1. Zweck

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 internationalen Menschenrechtsstandards und Regelwerken. Stellantis hält sich an die 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) mit ausdrücklicher Verpflichtung auf die IAO-Kernbereiche 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. Umfang

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 und 2 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.

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. 3 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
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)	Eine Reihe von Leitlinien für Staaten und Unternehmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen von Geschäftstätigkeiten.
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (Universal Declaration of Human Rights)	Sie ist ein Meilenstein in der Geschichte der Menschenrechte. Verfasst von Vertretern mit unterschiedlichem rechtlichen und kulturellen Hintergrund aus allen Regionen der Welt.
Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals)	Stellantis nimmt die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen für 2030 als Rahmen für unser Handeln beim Übergang zu einer nachhaltigeren Zukunft.
Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)	Dieser Bericht umfasst die Aktivitäten zur Förderung der wirksamen Umsetzung der Leitsätze durch die OECD, die beitretenden Regierungen und ihre nationalen Kontaktstellen von Juli 2014 bis Dezember 2015.
Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (ILO)	Das 1998 verabschiedete und 2022 geänderte Übereinkommen ist Ausdruck der Verpflichtung der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen grundlegende menschliche Werte aufrechtzuerhalten - Werte, die für unser soziales und wirtschaftliches Leben unerlässlich sind.
UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)	Anwendung auf alle Staaten und alle Unternehmen, sowohl transnationale als auch andere, unabhängig von ihrer Größe, ihrem Sektor, ihrem Standort, ihren Eigentumsverhältnissen und ihrer Struktur.

Modern Slavery Act 2015	Ein Gesetz, das den Strafverfolgungsbehörden die Instrumente zur Bekämpfung der modernen Sklaverei an die Hand gibt, das sicherstellt, dass die Täter für diese schrecklichen Verbrechen angemessen hart bestraft werden können und das die Unterstützung und Schutz der Opfer.
Internationale Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights)	Besteht aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und seinen beiden Fakultativprotokollen.
ILO-OSH 2001 (Leitlinien für Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz)	Es ist die einzige internationale Norm, die von Staaten, Arbeitgebern und Arbeitnehmern angenommen wurde. Sie enthält konkrete Empfehlungen zur Umsetzung und Verbesserung der Verwaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz.

4. Anforderungen

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, einschließlich sexueller Belästigung, zu verhindern. Unser Ansatz besteht darin, geschlechtsneutrale Überlegungen in alle Aspekte unserer Tätigkeit einzubeziehen und sicherzustellen, dass unsere Richtlinien und Praktiken die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Menschen, unabhängig vom Geschlecht, widerspiegeln.

- d. Stellantis **duldet keine Form von Arbeitspraktiken, die Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit beinhalten**. Das Unternehmen erwartet von seinen Stakeholdern und Geschäftspartnern, dass sie ebenfalls Maßnahmen gegen alle Formen von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel ergreifen und umsetzen. Wenn festgestellt wird, dass ein Geschäftspartner von Stellantis in seinem Geschäft mit Stellantis Zwangsarbeit betreibt, führt dies zur Beendigung des Geschäftsverhältnisses, es sei denn, diese Praxis wird unverzüglich und wirksam beendet.
- e. Stellantis lehnt Menschenhandel und Zwangsarbeit in all seinen Formen entschieden ab. Unsere Richtlinie und unsere globalen Richtlinien für verantwortungsvollen Einkauf beinhalten Maßnahmen, die darauf abzielen, dass unsere Geschäftspartner innerhalb unserer Lieferketten frei von Menschenhandel und Zwangsarbeit bleiben. Wir arbeiten mit unseren Geschäftspartnern zusammen, um das Bewusstsein zu schärfen und sie über die Arten des Menschenhandels und der Zwangsarbeit aufzuklären.
- f. Stellantis erkennt die Bedeutung eines Arbeitsplatzes an, der auf gegenseitigem Respekt und der Würde des Menschen beruht, um Gewalt und Belästigungen zu verhindern. Wir sind uns bewusst, dass diese Gewalt eine schwerwiegende Verletzung der Menschenrechte und ein erhebliches Hindernis für die Gleichstellung der Geschlechter darstellt, und setzen uns dafür ein, Gewalt in all ihren Formen zu verhindern und zu bekämpfen, einschließlich der Gewalt gegen Frauen jeden Alters. Das Unternehmen praktiziert insbesondere ein Umfeld der **Nulltoleranz gegenüber Gewalt und Belästigung** (i.S. des Anti-Diskriminierungsrechts) **am Arbeitsplatz**. Dazu gehören körperlicher, sexueller und psychologischer Missbrauch sowie neue Formen der Gewalt wie digitale Belästigung für alle Geschlechter.
- g. 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.

- h. 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.
- i. **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. Rollen und Zuständigkeiten

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 Risikoordnung („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 jährlich eine obligatorische Schulung zu Menschenrechten durch, die auch Schulungen zu sexueller Belästigung und Ausbeutung sowie Menschenhandel umfasst.
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 eine grundlegende Anforderung, die in jeder Abteilung und jeder Funktion des Unternehmens gilt. Kein Umstand rechtfertigt eine 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 Informationen über diese Grundsätze zur Verfügung gestellt.

Als grundlegende Präventionsmaßnahme führt Stellantis jedes Jahr eine obligatorische Schulung zum Thema Menschenrechte durch.

7. Folgen der Nichteinhaltung

Stellantis' "Always with Integrity"-Ansatz bedeutet Nulltoleranz für die Nichteinhaltung geltender Gesetze und Menschenrechtsverletzungen. Im Falle von festgestellten oder gemeldeten Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit unseren Tätigkeiten oder unserer Wertschöpfungskette wird Stellantis eine gründliche Untersuchung und, falls erforderlich, einen Abhilfeprozess einleiten. Dieser Prozess basiert auf Transparenz, Engagement mit den betroffenen Stakeholdern, einer Verpflichtung zur Wiedergutmachung und Schritten zur Vermeidung von Wiederholungen. In Fällen, die nicht mit der Geschäftstätigkeit von Stellantis in Verbindung stehen, wird Stellantis mit den Lieferanten zusammenarbeiten oder andere Initiativen wie z.B. Aktionsgruppen, um die Auswirkungen zu beheben.

Intern kann eine bestätigte Verletzung der Menschenrechte zu einer der Schwere des Verstoßes angemessenen Disziplinarmaßnahme bis hin zur Kündigung führen. Die Abhilfemaßnahmen werden entsprechend der Maßnahme durchgeführt. Das jeweilige Management ist für die Umsetzung der Aktionspläne verantwortlich, und das Human Rights Champions Network überprüft diese Umsetzung.

8. Beratung und Meldung möglicher Verstöße

Der Stellantis Verhaltenskodex informiert die Mitarbeiter über ihre Verantwortung, Verstöße gegen den Kodex zu melden, von denen sie Kenntnis erlangen, wozu auch Verstöße gegen die Menschenrechte gehören. Die Mitarbeiter haben die Wahl, ein Anliegen ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, Vertretern der Personalabteilung, der Compliance- oder Rechtsabteilung oder über einen speziellen Kanal, die Integrity Helpline, zu melden. Anonyme Meldungen sind möglich, sofern die jeweils geltenden lokalen Gesetze dies zulassen. Die Integrity Helpline bietet eine einheitliche, weltweite und unabhängige Anlaufstelle über lokale Telefonnummern und das Internet.

Der Webzugang ist verfügbar unter <http://www.integrityhelpline.stellantis.com>.

Meldungen an die Integrity Helpline werden verfolgt, gegebenenfalls von geschulten Ermittlern untersucht, beurteilt und den entsprechenden Ethik- und Compliance-Ausschüssen gemeldet. Stellantis toleriert keine Sanktionen gegen Personen oder Mitarbeiter, die ein Problem in gutem Glauben melden. Das Unternehmen schützt Mitarbeiter, die Fälle von unethischem Verhalten oder Nichteinhaltung der Grundsätze des Verhaltenskodex melden, sowie die Vertraulichkeit der bereitgestellten Daten gemäß seiner Hinweisgeber-Richtlinie und dem Leitfaden gegen Sanktionen.

Stellantis ermutigt und unterstützt Mitarbeiter, Auftragnehmer und andere Dritte nachdrücklich, Bedenken oder Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex oder unsere Menschenrechtsrichtlinie zu melden. Stellantis duldet keine Sanktionen und schützt alle Meldenden, sofern eine Meldung in gutem Glauben abgegeben wurde.

9. Referenzdokumente

- Stellantis Verhaltenskodex
- Global Responsible Purchasing Guidelines
- Stellantis - 2021 Vigilance Plan
- Integrity Helpline – Hinweisgeber Richtlinie
- Leitfaden gegen Sanktionen
- www.integrityhelpline.stellantis.com
- Stellantis – 2022 Vigilance Plan
- Stellantis – 2023 Vigilance Plan

10. Versionsgeschichte

Version	Zulassung	Beschreibung
V1	November 07, 2022	Erste Fassung
V2	Dezember 08, 2022	Aktualisierung von Ziff. 2 Anwendungsbereich
V3	11. Oktober 2023	Durchgängig aktualisiert - Governance und Richtlinien aus dem CHRB-Assessment
V4	31. Juli 2024	Aktualisierung der Anforderungen in Kapitel 4