



Politique sur les Droits Humains

Version V4

Date d'approbation : 31 juillet 2024

Propriétaire du document : Compliance Global Leader – Human Rights / Rachel Kook

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'ÊTRE3

2. PÉRIMÈTRE3

3. DÉFINITIONS 4

4. EXIGENCES.....5

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS7

6. SENSIBILISATION ET FORMATION.....9

7. CONSÉQUENCES DE LA NON-CONFORMITÉ9

8. DEMANDE DE CONSEILS ET SIGNALEMENT DE VIOLATIONS POTENTIELLES10

9. DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE.....10

10. HISTORIQUE DES VERSIONS11

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 aux normes et aux dispositifs internationaux en matière de droits humains. Stellantis soutient les Principes directeurs des Nations Unies, de la Charte internationale des droits de l'homme, 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), en s'engageant explicitement à respecter les principes fondamentaux de l'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 humains, 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 collaborateurs, renforcent notre intégrité dans l'ensemble de l'organisation et fournissent des mécanismes de réclamation efficaces aux collaborateurs 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 collaborateurs 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 humains 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 Enterprises	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. Exigences

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 collaborateurs.** Stellantis s'engage à respecter et à protéger le droit à la vie privée de ses collaborateurs, 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 collaborateurs sont traités de manière égale, dans le respect de leurs droits et de leur dignité. Stellantis protège les collaborateurs 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 collaborateurs 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 collaborateurs et à prévenir le sexisme et toute forme de violence, y compris le harcèlement sexuel. Notre approche consiste à intégrer les considérations liées au genre dans tous les aspects de nos activités, en veillant à ce que nos politiques et nos pratiques reflètent les divers besoins de tous, sans égard au sexe.

- 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 et de ses partenaires commerciaux qu'ils s'engagent à adopter et à mettre en œuvre des politiques contre l'utilisation de toutes les formes de travail des enfants, le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains. La constatation qu'un partenaire commercial de Stellantis se livre à du travail forcé dans le cadre de ses activités liées à Stellantis entraînera la cessation de l'activité, à moins qu'il ne soit mis fin rapidement et efficacement à cette pratique.

Stellantis est fermement opposé à la traite des êtres humains sous toutes ses formes. Notre politique et nos directives mondiales en matière d'achats responsables comprennent des mesures visant à encourager nos partenaires commerciaux au sein de nos chaînes d'approvisionnement à rester à l'abri de la traite des êtres humains et du travail forcé. Nous travaillons avec des partenaires commerciaux pour les sensibiliser et les éduquer sur les types de traite.

- 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. Reconnaisant que cette violence constitue une grave violation des droits de la personne et un obstacle important à l'égalité des sexes, nous sommes déterminés à prévenir et à combattre la violence sous toutes ses formes, y compris la violence à l'égard des femmes de tous âges. La société pratique un environnement de **tolérance zéro en matière de violence et de harcèlement sur le lieu de travail**. Cela comprend les abus physiques, sexuels et psychologiques, ainsi que les formes émergentes de violence telles que le harcèlement numérique pour tous les genres.
- f. **Droits des travailleurs.** Stellantis cherche à adopter des normes qui protègent ses collaborateurs 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 ou par les conventions du travail de l'OIT (OIT #1, #14 et #106), 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 collaborateurs 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 collaborateurs sont libres de choisir d'adhérer à tout syndicat conformément aux lois locales et applicables. Stellantis reconnaît et respecte les droits des collaborateurs 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 salariés, 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 blessures 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 collaborateurs 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 collaborateurs. Stellantis accorde une attention particulière à la disponibilité de l'eau, de l'assainissement et des conditions d'hygiène (WASH) pour les collaborateurs, car elles sont cruciales pour un niveau minimum de bien-être.

5. Rôles et responsabilités

Nos processus d'évaluation de l'intégrité des tiers 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 d'évaluation de l'intégrité des tiers 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 compliance 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 chaque année une formation obligatoire sur les droits humains, qui comprend une formation sur le harcèlement et l'exploitation sexuels et la traite des êtres humains.
4. Le Code de conduite de Stellantis informe les collaborateurs de leur responsabilité de signaler toute violation du Code dont ils ont connaissance, ce qui inclut toute violation des droits humains. Les collaborateurs peuvent, s'ils le souhaitent, faire part de leurs préoccupations à leur supérieur hiérarchique, aux représentants des ressources humaines, aux départements compliance ou juridique ou via un canal dédié appelé Integrity Helpline. Les rapports anonymes sont possibles lorsque la législation locale le permet. L'Integrity Helpline propose 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 l'Integrity Helpline 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 collaborateurs 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 lutte contre les représailles.

5. L'approche "Always with Integrity" 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 Human Rights Champions 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 collaborateurs, à leurs représentants et aux autres parties prenantes.

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

7. Conséquences de la non-conformité

L'approche "Always with Integrity" de Stellantis signifie une tolérance zéro pour le non-respect des lois applicables et les violations des droits humains. Si des violations des droits humains liées à nos activités ou à notre chaîne de valeur sont identifiées ou signalées, Stellantis lancera une enquête approfondie et si nécessaire, un processus de remédiation. Ce processus sera fondé sur la transparence, l'engagement avec les parties prenantes concernées, l'engagement à s'amender et des mesures visant à empêcher que cela ne se reproduise. Dans les cas qui ne sont pas liés aux activités de Stellantis, Stellantis collaborera avec les fournisseurs ou autres entités telles que les groupes d'action de l'industrie pour remédier aux impacts.

En interne, 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 Human Rights Champions vérifie cette mise en œuvre.

8. Demande de conseils et signalement de violations potentielles

Le Code de conduite de Stellantis informe les collaborateurs de leur responsabilité de signaler toute violation du Code dont ils ont connaissance, ce qui inclut toute violation des droits humains. Les collaborateurs peuvent, s'ils le souhaitent, faire part de leurs préoccupations à leur supérieur hiérarchique direct, aux représentants des ressources humaines, aux départements de compliance ou juridique ou via un canal dédié appelé Integrity Helpline. Le signalement anonyme est possible lorsque la législation locale l'autorise. L'Integrity Helpline propose 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 l'Integrity Helpline 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 représailles à l'encontre de toute personne qui effectue un signalement de bonne foi, ou qui coopère à une enquête. Toute personne qui exerce des représailles contre un membre de notre personnel qui signale de bonne foi un problème préoccupant fera l'objet de mesures disciplinaires. La Société protège les employés qui signalent des cas de comportement contraire à l'éthique ou de non-conformité, le non-respect des principes du Code de conduite, ainsi que la confidentialité des données fournies conformément à sa politique de dénonciation et de non-représailles.

Stellantis encourage et soutient fermement les collaborateurs, les fournisseurs et les autres partenaires à signaler toute préoccupation ou violation de notre Code de conduite ou de notre Politique sur les Droits Humains. Stellantis n'autorisera pas les représailles et protégera toutes les personnes qui signalent des faits de bonne foi.

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
- Stellantis – Plan de Vigilance 2022

- Stellantis – Plan de Vigilance 2023

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
V3	6 décembre 2023	Mise à jour sur la gouvernance par le CHRB
V4	31 juillet 2024	Mise à jour du paragraphe 5 Exigences

Cette traduction n'est fournie que pour des raisons de commodité. En cas d'incohérence entre cette traduction et la version anglaise du présent document, c'est la version anglaise qui prévaut.