

人权政策

版本: V5
批准日期: 2025年6月26日

我们郑重承认并支持包括联合国 (UN) 人权宣言以及国际劳工组织 (ILO) 关于工作中基本原则和权利的宣言在内的多项国际声明。我们期望全体员工在与同事、客户、访客及其他业务合作伙伴的所有职业互动中保持尊重。一旦发生违规行为，将采取相应的纪律处分。

目录

1. 目的	3
2. 适用范围	4
3. 定义	5
4. 要求	6
5. 角色与职责	8
6. 宣传与培训	9
7. 不合规的后果	10
8. 咨询请求及潜在违规行为的报告	11
9. 参考文件	12
10. 版本历史	13

1. 目的

斯泰兰蒂斯坚定承诺在其开展业务的所有国家和地区，在所有经营活动中尊重并支持人权。斯泰兰蒂斯承诺在其整个供应链中尊重人权，相关要求已在《负责任采购指南》中作出详细规定。正如《尽职调查报告》所述，斯泰兰蒂斯要求其供应商、承包商以及与其开展业务的其他业务伙伴和利益相关方，承诺在其自身政策和运营中纳入相同或类似的人权原则。

我们的做法与国际人权标准和框架保持一致。斯泰兰蒂斯遵循并支持《联合国工商企业与人权指导原则》《国际人权法案》《世界人权宣言》《联合国可持续发展目标》《经济合作与发展组织（OECD）跨国企业准则》、国际劳工组织（ILO）《工作中基本原则和权利宣言》（并明确承诺遵循ILO核心领域）、《联合国工商企业与人权指导原则》以及英国《2015年现代奴隶制法案》，并尊重《国际人权法案》所确立的人权、基本自由、民主原则和相关标准。

2. 适用范围

为支持其在人权方面的承诺，斯泰兰蒂斯致力于实施相关标准，以保护所有员工的权益、提升整个组织的诚信水平，并为员工及利益相关方提供有效的申诉机制。我们全面的平等就业、反歧视、反骚扰和反报复政策适用于工作环境中的所有人员，不论其是否属于适用法律所界定的受保护类别。人权是《斯泰兰蒂斯行为准则》的基础。我们不容忍任何基于差异的骚扰或歧视行为，包括但不限于基于种族、肤色、性别、性取向、性别认同、跨性别身份、年龄、受保护的退伍军人身份、婚姻状况、宗教、国籍、残疾状况、父母身份、政治观点、工会活动、遗传信息或其他适用法律所保护的任何理由。

我们积极与包括员工、供应商和当地社区在内的各类利益相关方开展沟通，确保其声音被听见、权利受到尊重。公司建立定期反馈机制和透明的沟通渠道，以促进信任与合作。

斯泰兰蒂斯期望其供应商、承包商以及与其开展业务的其他业务伙伴，承诺采纳符合国际公认原则的相关标准，涵盖人权、劳动实践、职业健康与安全，以及其他有助于在整个价值链中整体提升职业健康与安全绩效的措施。该期望已在斯泰兰蒂斯相关文件中予以明确 [Responsible Purchasing Guidelines](#).

斯泰兰蒂斯认识到人权与环境可持续性之间的相互关联。我们致力于尽量减少自身的环境足迹，确保我们的运营活动不会对当地社区产生负面影响。这包括负责任的原材料采购以及可持续的商业实践。

斯泰兰蒂斯要求其员工以负责任的社会行为方式行事，在公司运营所在的每一个国家尊重当地社区和原住民的权利，包括其文化和传统，并以诚信和善意行事，以赢得社区的信任。

3. 定义

	定义
联合国工商企业与人权指导原则	套为各国政府和企业提供的指导原则，旨在预防并应对商业运营中发生的人权侵害行为。
联合国世界人权宣言	这是人权历史上的一份里程碑性文件。该宣言由来自世界各地、具有不同法律和文化背景的代表共同起草。
联合国可持续发展目标	斯泰兰蒂斯将2030年联合国可持续发展目标作为行动框架，用以指导公司向更加可持续的未来转型。
经济合作与发展组织 (OECD) 跨国企业准则	本报告涵盖了2014年7月至2015年12月期间，经合组织、遵循该准则的各国政府及其国家联络点为促进《准则》有效实施所开展的相关活动。
国际劳工组织 (ILO) 《工作中基本原则和权利宣言》	该宣言于1998年通过，并于2022年修订，体现了各国政府、雇主组织和工人组织共同作出的承诺，旨在维护基本人类价值——这些价值对我们的社会和经济生活至关重要。
联合国工商企业与人权指导原则	适用于所有国家和所有企业，包括跨国企业和其他类型的企业，不论其规模、行业、所在地、所有权形式或组织结构。
英国《2015年现代奴隶制法案》	该法案为执法机构提供了打击现代奴隶制的工具，确保对这些骇人罪行的犯罪者施以相应的严厉惩罚，并加强对受害者的支持与保护。
国际人权法案	由《世界人权宣言》、《经济、社会及文化权利国际公约》以及《公民权利和政治权利国际公约》及其两项任择议定书组成。

<p>ILO-OSH 2001 (国际劳工组织职业安全与健康管理体系指南)</p>	<p>这是唯一一项由国家、雇主和员工共同通过的国际标准。该标准包含具体建议，用于实施并持续改进职业健康与安全管理体系。</p>
---	---

4. 要求

《斯泰兰蒂斯行为准则》以及《斯泰兰蒂斯企业社会责任报告》详细阐述了公司在开展业务过程中所遵循的道德行为标准，以及斯泰兰蒂斯如何在其经营活动中尊重上述人权原则、指导方针和目标

- **隐私权与员工个人数据保护。**斯泰兰蒂斯致力于尊重并保护员工、客户、业务合作伙伴以及与斯泰兰蒂斯开展业务的其他个人或实体的隐私权，并建立适当的控制措施，以保障个人数据的安全。
- **反腐败。**斯泰兰蒂斯坚决反对任何形式的腐败行为，并支持防止利益冲突。腐败是造成人权侵犯和不平等待遇的根源之一，斯泰兰蒂斯在任何情况下都予以容忍。
- **尊重个人。**在斯泰兰蒂斯，我们通过平等对待员工以及尊重员工的权利和尊严，保护员工免受人权侵犯。我们的全球平等机会与包容性方针旨在通过认可个人绩效并奖励成果，最大限度地发挥人的潜能，同时为所有人创造平等的机会，不论其背景、身份或处境如何。

我们重视思想多样性，以及在知识、技能、政治观点、背景、视角和经验方面的差异，并相信多元化团队更有助于推动创新、解决复杂问题并识别新的机遇，从而最终实现其目标。在全球范围内，斯泰兰蒂斯致力于基于能力和绩效为员工提供平等的就业机会。

根据适用法律，斯泰兰蒂斯积极承诺改善性别平衡，为女性提供平等机会，确保所有员工的职业平等，并防止性别歧视以及包括性骚扰在内的一切形式的暴力行为。

- **禁止强迫劳动、强制劳动和童工。**斯泰兰蒂斯不容忍任何涉及强迫劳动、强制劳动或童工的用工做法。公司期望其利益相关方和业务合作伙伴承诺制定并实施相关政策，反对使用任何形式的童工、强迫劳动、现代奴隶制和人口贩运。

如发现斯泰兰蒂斯的业务合作伙伴在与斯泰兰蒂斯相关的业务中存在强迫劳动行为，除非该行为能够被及时且有效地终止，否则将导致终止业务合作。

- **反对人口贩运。**斯泰兰蒂斯坚决反对一切形式的人口贩运。本政策及《全球负责任采购指南》包含相关措施，旨在鼓励我们供应链中的业务伙伴避免涉及人口贩运和强迫劳动。我们与业务伙伴合作，通过提升认知并开展教育，帮助其了解人口贩运的不同形式。
- **防止暴力与骚扰。**斯泰兰蒂斯认识到，建立一个以**相互尊重和人类尊严**为基础的工作场所，对于预防暴力和骚扰至关重要。鉴于此类暴力行为是对人权的严重侵犯，也是实现性别平等的重要障碍，公司致力于预防并应对一切形式的暴力行为，包括针对**所有年龄段女性的暴力行为**。公司在工作场所实行对暴力和骚扰的**零容忍环境**，其中包括**身体、性和心理方面的侵害**，以及诸如**数字骚扰**等新出现的暴力形式，适用于所有人员。

- **员工权利。**

斯泰兰蒂斯致力于采用相关标准以保护其员工，并承诺遵守所有适用的**雇佣、薪酬和工时法律**；履行并尊重**集体劳动协议**；并在充分遵守当地法律的前提下，以**公平、合理和客观**的方式向全体员工提供薪酬和福利。

斯泰兰蒂斯提供福利计划，以覆盖与**死亡、残疾和医疗保健**相关的风险。公司承诺将工作时间控制在**不超过适用法律或国际劳工组织（ILO）劳动公约（第1号、第14号和第106号）所允许的最长**期限（以更为严格者为准），并尊重员工的休息时间和定期休假，其条件至少应符合适用法律或相关国家集体谈判协议的规定。

斯泰兰蒂斯确保在员工任职期间，为其提供培训和技能发展的机会。

- **结社自由权和集体谈判权。**

斯泰兰蒂斯尊重员工的**结社自由权和集体谈判权**。员工可根据当地及适用法律，自由选择加入任何工会。斯泰兰蒂斯承认并尊重员工依法由工会或其他合法设立的代表机构进行代表的权利。在与此类代表开展谈判时，斯泰兰蒂斯秉持**共建性的方式和相互尊重的关系**。在结社自由权和集体谈判权受到限制的情况下，公司将在不违反当地法律的前提下，积极寻求与员工代表开展对话的方式。

- **职业健康与安全。**

《斯泰兰蒂斯职业健康与安全政策》支持国际劳工组织的相关建议，例如 **ILO-OSH 2001**，并在所有运营国家履行相应义务。通过对风险进行适当的识别与评估，制定并实施预防性和纠正性行动计划（如适用），以及持续监测职业健康与安全状况，确保工作条件的持续改进。

工作中的幸福感和积极性，尤其依赖于**适当的医疗保障、公司内部的人际关系、职业发展以及工作条件**。安全的工作环境不仅意味着预防工伤和职业病，还包括改善整体工作环境和场所条件。

斯泰兰蒂斯通过专门的**“We All Care”**项目支持每一位员工的福祉，该项目关注员工福祉的**身体、社会、职业、情感和财务**等方面。此外，斯泰兰蒂斯特别重视员工获得****饮用水、卫生设施和个人卫生条件（WASH）**的**可及性，因为这些条件对于保障员工的最低福祉水平至关重要。

5. 角色与职责

我们的尽职调查流程包括在斯泰兰蒂斯业务的任何环节以及其供应链中，防范人权侵害行为的相关措施。作为公司在内部识别并降低相关风险的一项举措，斯泰兰蒂斯已制定以下工具，并与《尽职调查报告》中所界定的五个步骤保持一致：

1. **全球风险评估。**斯泰兰蒂斯开展全球风险映射，以从合规和声誉角度（包括人权合规角度）识别对公司构成最高风险的实体，并建立了结构化的尽职调查计划，以获取被认定为高风险实体的相关信息。如发现任何不利信息，将及时提供给负有运营责任的业务职能部门，并在必要时与相关实体共同采取风险缓解措施。
2. **审计与合规监督。**审计与合规部门每年对本政策的遵守情况以及为防止偏离本政策而采取的行动进行审计，并负责调查任何相关指控或违规行为。
3. **培训作为基础性预防措施。**作为一项基础性的预防措施，斯泰兰蒂斯每年开展**强制性人权培训**，其中包括关于**性骚扰与性剥削以及人口贩运**的培训内容。
4. **举报责任与渠道。**《斯泰兰蒂斯行为准则》明确员工有责任举报其知悉的任何违反准则的行为，其中包括任何人权方面的违规行为。员工可自行选择向其直属主管、人力资源代表、合规或法务部门报告相关问题，或通过名为 **Integrity Helpline** 的专用渠道进行举报。在当地法律允许的情况下，可进行匿名举报。**Integrity Helpline** 通过本地电话号码和网络方式，提供统一的、全球性的、独立的受理渠道。网络访问方式为：<http://www.integrityhelpline.stellantis.com>

5. Integrity Helpline 的处理与反报复保护。

通过 Integrity Helpline 收到的举报将被记录、在适当情况下由受过培训的调查人员进行调查、作出裁决，并向相应的伦理与合规委员会报告。斯泰兰蒂斯不容忍任何形式的报复行为，无论对象是以善意举报问题的个人还是公司员工。公司依据其举报（吹哨）与反报复政策，保护举报不道德行为或违反《行为准则》原则的员工，并确保所提供数据的机密性。

6. **“始终以诚信行事 Always with Integrity”。**斯泰兰蒂斯的**“始终以诚信行事”**方针意味着对违反适用法律和侵犯人权的行为实行零容忍。一经确认，人权违规行为将根据其严重程度受到相应的纪律处分，最高可至解除雇佣关系。补救措施将与违规行为相匹配。相关管理层负责实施行动计划，**人权倡导者网络（Human Rights Champions Network）**负责核实这些行动的落实情况。

6. 宣传与培训

尊重人权是适用于公司**所有部门和所有职能**的一项基本要求。**任何情况下都不应忽视本政策**。将斯泰兰蒂斯全体员工纳入本政策的实施过程，是公司取得成功的关键因素之一，因为持续改善工作条件和尊重基本权利的责任，**由斯泰兰蒂斯全体员工共同承担**。为此，公司向员工、员工代表及其他利益相关方提供与这些原则相关的沟通与信息。

作为一项**基础性的预防措施**，斯泰兰蒂斯每年开展**强制性的人权培训**。

7. 不合规的后果

斯泰兰蒂斯的“**始终以诚信行事**” (Always with Integrity) 方针意味着对**违反适用法律和侵犯人权的行为实行零容忍**。如发现或接到与斯泰兰蒂斯自身运营或其价值链相关的人权侵害行为，斯泰兰蒂斯将启动**全面调查**，并在必要时开展**补救程序**。该程序将以**透明性**为基础，**与受影响的利益相关方进行沟通**，致力于纠正不当行为，并**采取措施防止类似事件再次发生**。

对于不直接关联斯泰兰蒂斯运营的情形，斯泰兰蒂斯将与供应商或其他相关倡议（例如行业行动组织）开展合作，以**补救相关影响**。

在公司内部，如经确认发生人权违规行为，将根据违规行为的严重程度采取**相应的纪律处分**，**最高可至解除雇佣关系**。补救措施将与违规行为相匹配。相关管理层负责**实施行动计划**，而**人权倡导者网络 (Human Rights Champions Network)** 负责核实这些行动的落实情况。

8. 咨询请求及潜在违规行为的报告

《斯泰兰蒂斯行为准则》明确告知员工，其有责任举报其所知悉的任何违反该准则的行为，其中包括任何侵犯人权的行为。员工可自行选择将相关问题报告给其直属主管、人力资源代表、合规或法务部门，或通过名为 **Integrity Helpline** 的专用渠道进行举报。在当地法律允许的情况下，可进行匿名举报。

Integrity Helpline 通过本地电话号码和网络方式，提供统一的、全球性的、独立的受理渠道。

网络访问地址为：

<http://www.integrityhelpline.stellantis.com>

通过 **Integrity Helpline** 提交的举报将被记录，并在适当情况下由受过培训的调查人员进行调

查、作出裁决，并向相应的伦理与合规委员会报告。斯泰兰蒂斯**不容忍任何形式的报复行为**，无论对象是以善意举报问题的个人还是公司员工。公司依据其**举报（吹哨）与反报复政策**，保护举报不道德行为或不遵守《行为准则》原则的员工，并确保所提供数据的机密性。

斯泰兰蒂斯**坚定鼓励并支持**员工、承包商及其他第三方就任何疑虑或违反《行为准则》或《人权政策》的行为进行举报。斯泰兰蒂斯**不允许任何形式的报复**，并将对所有**善意举报**相关事项的举报人提供保护。

9. 参考文件

- 《斯泰兰蒂斯行为准则》
- 《全球负责任采购指南》
- 《斯泰兰蒂斯——2021年尽职调查计划》
- Integrity Helpline——举报（吹哨）政策
- 反报复程序
- 《斯泰兰蒂斯——2022年尽职调查计划》
- 《斯泰兰蒂斯——2023年尽职调查计划》
- 《斯泰兰蒂斯——2024年尽职调查计划》

10. 版本历史

版本	批准	描述
V1	2022年11月7日	初始版本
V2	2022年12月8日	更新第2章“适用范围”
V3	2023年10月11日	全面更新——基于 CHRB 评估的治理与政策调整
V4	2024年7月31日	更新第5章“要求”
V5	2025年6月26日	更新第2章“适用范围”和第5章“要求”