

## Polityka Praw Człowieka

Wersja: V5

Data zatwierdzenia: 26 czerwca 2025

Popieramy między innymi Deklarację Narodów Zjednoczonych („ONZ”) dotyczącą praw człowieka oraz deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą podstawowych zasad i praw w pracy. Oczekujemy, że nasi pracownicy będą okazywać szacunek we wszystkich swoich profesjonalnych interakcjach ze współpracownikami, klientami, gośćmi i innymi partnerami biznesowymi. W przypadku naruszenia zostaną podjęte odpowiednie środki dyscyplinarne.

## Spis treści

1. CEL .....	3
2. ZAKRES .....	3
3. DEFINICJE .....	4
4. WYMAGANIA .....	5
5. ROLE I ODPOWIEDZIALNOŚCI .....	7
6. ŚWIADOMOŚĆ I SZKOLENIA .....	9
7. KONSEKWENCJE NIEPRZESTRZEGANIA .....	9
8. PROŚBA O RADĘ I ZGŁASZANIE POTENCJALNYCH NARUSZEŃ .....	9
9. DOKUMENTY REFERENCYJNE .....	10
10. HISTORIA WERSJI .....	10

## 1. Cel

Stellantis wyraża głębokie zaangażowanie w poszanowanie i wspieranie praw człowieka we wszystkich naszych działaniach, we wszystkich krajach, w których działamy. Stellantis zobowiązuje się do poszanowania praw człowieka w całym swoim łańcuchu dostaw, co zostało szczegółowo opisane w Wytycznych Odpowiedzialnych Zakupów. Jak stwierdzono w raporcie o obowiązku należytej staranności, Stellantis wymaga od swoich dostawców, wykonawców i innych partnerów biznesowych oraz innych zainteresowanych, z którymi współpracuje, zobowiązania do wdrożenia tych samych lub tożsamyh zasad w ich własnych politykach i działaniach.

Nasze podejście jest zgodne z międzynarodowymi standardami i ramami praw człowieka. Stellantis przestrzega Wytycznych ONZ, Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, Deklaracji Podstawowych Zasad i Praw w Pracy MOP, z wyraźnym zobowiązaniem w zakresie podstawowych obszarów MOP, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz brytyjskiej Ustawy o współczesnym niewolnictwie z 2015 r., z poszanowaniem praw człowieka, podstawowych wolności, zasad demokratycznych i standardów ustanowionych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka.

## 2. Zakres

W ramach zobowiązań dotyczących praw człowieka, Stellantis dąży do stosowania standardów chroniących wszystkich naszych pracowników, wzmocnienia naszej integralności w całej organizacji oraz zapewnienia skutecznych mechanizmów składania skarg przez pracowników i innych zainteresowanych. Nasza kompleksowa polityka równego traktowania w zatrudnieniu, przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu i odwetowi dotyczy wszystkich osób w środowisku pracy, niezależnie od przyznania ochrony przez obowiązujące prawo. Prawa człowieka są fundamentem naszego Kodeksu Postępowania. Nie tolerujemy żadnego molestowania ani dyskryminacji ze względu na kryteria takie jak m.in. (ale nie wyłącznie) rasę, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, status transpłciowy, wiek, status weterana, stan cywilny, religię, pochodzenie lub narodowość, niepełnosprawność, status rodzicielski, poglądy polityczne, działalność związkową, informacje genetyczne lub inne podstawy chronione przez prawo.

Aktywnie angażujemy nasze zainteresowane osoby, w tym pracowników, dostawców i lokalne społeczności, w celu zapewnienia, że ich głos jest słyszany, a ich prawa są respektowane. Regularne sesje informacyjne i przejrzyste kanały komunikacji budują zaufanie i współpracę.

Stellantis oczekuje od dostawców, wykonawców i innych partnerów biznesowych przyjęcia standardów zgodnych z międzynarodowo uznanymi zasadami dotyczącymi praw człowieka, zwyczajów zakładowych, BHP oraz innych środków przyczyniających się do ogólnej poprawy wyników w zakresie BHP w całym łańcuchu dostaw. Oczekiwanie to

określono w Stellantis w Wytycznych Odpowiedzialnych Zakupów ([Responsible Purchasing Guidelines](#)).

Stellantis uznaje powiązania między prawami człowieka a zrównoważonym rozwojem środowiskowym. Dążymy do minimalizowania naszego wpływu na środowisko i zapewnienia, że nasze działania nie mają negatywnego wpływu na lokalne społeczności. Obejmuje to odpowiedzialne pozyskiwanie surowców i zrównoważone praktyki biznesowe.

Pracownicy Stellantis są proszeni o zachowywanie się w sposób społecznie odpowiedzialny poprzez poszanowanie praw lokalnych społeczności i ludności rdzennej, w tym ich kultur i tradycji w każdym kraju, w którym działa Stellantis, oraz o działanie z uczciwością i dobrą wolą, w celu uzyskania zaufania społeczności.

### 3. Definicje

Termin	Definicja
Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka	Zbiór wytycznych dla państw i spółek mających na celu zapobieganie i reagowanie na naruszenia praw człowieka popełniane w działalności biznesowej.
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ	Przełomowy dokument w historii praw człowieka. Opracowany przez przedstawicieli różnych systemów prawnych i kulturowych ze wszystkich regionów świata.
Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ	Stellantis traktuje Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ na rok 2030 jako ramy dla naszych działań w kierunku bardziej zrównoważonej przyszłości.
Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	Raport obejmuje działania podejmowane w celu promowania skutecznego wdrażania Wytycznych przez OECD, rządy członkowskie i ich Krajowe Punkty Kontaktowe od lipca 2014 do grudnia 2015.
Deklaracja Podstawowych Zasad i Praw w pracy MOP	Przyjęta w 1998 roku i zaktualizowana w 2022 roku, wyraża zobowiązanie rządów, organizacji pracodawców i pracowników do przestrzegania podstawowych wartości ludzkich – wartości kluczowych dla naszego życia społecznego i gospodarczego.

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka	Dotyczą wszystkich państw i wszystkich przedsiębiorstw, zarówno transnarodowych, jak i innych, niezależnie od ich wielkości, sektora, lokalizacji, własności i struktury.
Ustawa o współczesnym niewolnictwie przyjęta w Wielkiej Brytanii w 2015 r.	Akt prawny dający organom ścigania narzędzia do walki ze współczesnym niewolnictwem, zapewniający surowe kary dla sprawców tych okrutnych przestępstw oraz wzmacniający wsparcie i ochronę ofiar.
Międzynarodowa Karta Praw Człowieka	Składa się z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz dwóch Protokołów Dodatkowych.
ILO-OSH 2001	Jedyny międzynarodowy standard przyjęty przez państwo, pracodawców i pracowników. Zawiera konkretne zalecenia dotyczące wdrażania i doskonalenia systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

## 4. Wymagania

Kodeks Postępowania Stellantis oraz Raport Stellantis dotyczący Społecznej Odpowiedzialności Biznesu szczegółowo opisują standardy etycznego zachowania i sposób prowadzenia działalności z poszanowaniem zasad, wytycznych i celów dotyczących praw człowieka wymienionych powyżej.

- **Prawo do prywatności i ochrona danych osobowych pracowników.** Stellantis zobowiązuje się do poszanowania i ochrony praw do prywatności naszych pracowników, klientów, partnerów biznesowych i innych osób lub podmiotów, z którymi współpracuje, oraz do ustanowienia odpowiednich mechanizmów kontroli w celu ochrony danych osobowych.
- **Przeciwdziałanie korupcji.** Stellantis zdecydowanie sprzeciwia się korupcji i wspiera zapobieganie konfliktom interesów. Korupcja jest jedną z głównych przyczyn naruszeń praw człowieka i nierównego traktowania, których Stellantis nie toleruje w żadnych okolicznościach.

**Szacunek dla jednostki.** W Stellantis chronimy pracowników przed naruszeniami praw człowieka stosując równe traktowanie oraz szacunek dla praw i godności naszych pracowników. Nasze globalne podejście do równych szans i integracji polega na maksymalizacji potencjału ludzkiego poprzez uznawanie indywidualnych osiągnięć i nagradzanie wyników, przy jednoczesnym tworzeniu możliwości dostępu dla

wszystkich, niezależnie od pochodzenia, tożsamości czy okoliczności. Cenimy różnorodność myśli, wiedzy, umiejętności, poglądów politycznych, doświadczeń i wierzymy, że zróżnicowane zespoły oznaczają lepsze innowacje, rozwiązują złożone problemy i identyfikują nowe możliwości, co ostatecznie pomaga im osiągać cele. Na całym świecie Stellantis dąży do zapewnienia równych szans zatrudnienia na podstawie zasług. Zgodnie z obowiązującym prawem Stellantis aktywnie angażuje się w poprawę równowagi płci, zapewniając kobietom równe szanse, równość zawodową dla wszystkich pracowników oraz zapobieganie seksizmowi i wszelkim formom przemocy, w tym molestowaniu seksualnemu.

- Stellantis **nie toleruje żadnych praktyk obejmujących pracę przymusową, obowiązkową lub pracę dzieci**. Firma oczekuje od interesariuszy i partnerów biznesowych przyjęcia i wdrożenia polityk zakazujących wszelkich form pracy dzieci, pracy przymusowej, współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi. Stwierdzenie, że partner biznesowy Stellantis stosuje pracę przymusową w działalności związanej ze Stellantis, skutkuje zakończeniem współpracy, chyba że taka praktyka zostanie niezwłocznie i skutecznie zakończona.
- Stellantis **zdecydowanie sprzeciwia się handlowi ludźmi we wszystkich jego formach**. Nasza Polityka i Globalne Wytyczne Odpowiedzialnych Zakupów obejmują środki mające na celu zapewnienie, że nasi partnerzy biznesowi w łańcuchu dostaw są wolni od handlu ludźmi i pracy przymusowej. Współpracujemy z partnerami biznesowymi, aby podnosić świadomość i edukować ich na temat rodzajów handlu ludźmi.
- Stellantis uznaje znaczenie **miejsca pracy opartego na wzajemnym szacunku i godności człowieka w celu zapobiegania przemocy i molestowaniu**. Uznając, że przemoc jest poważnym naruszeniem praw człowieka i istotną barierą dla równości płci, jesteśmy zaangażowani w zapobieganie i zwalczanie przemocy we wszystkich jej formach, w tym przemocy wobec kobiet w każdym wieku. Firma stosuje zasadę **zero tolerancji dla przemocy i molestowania w miejscu pracy**. Obejmuje to przemoc fizyczną, seksualną i psychiczną, a także nowe formy przemocy, takie jak cyberprzemoc.
- **Prawa pracownicze**. Stellantis dąży do przyjęcia standardów chroniących pracowników i zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących zatrudnienia, wynagrodzeń i czasu pracy, honorowania układów zbiorowych pracy, oraz oferowania wynagrodzenia i świadczeń wszystkim współpracownikom w sposób uczciwy, przyzwoity i obiektywny, z pełnym poszanowaniem lokalnych przepisów. Stellantis oferuje plany świadczeń obejmujące ryzyka związane ze śmiercią, niepełnosprawnością i opieką zdrowotną. Stellantis zobowiązuje się do utrzymania **czasu pracy równego lub krótszego niż maksymalny dozwolony przez prawo** lub Konwencje MOP (nr 1, 14 i 106), w zależności od tego, które są bardziej rygorystyczne, oraz do poszanowania czasu odpoczynku i urlopów zgodnie z warunkami określonymi przez obowiązujące przepisy lub układy zbiorowe krajów objętych.

Stellantis zapewnia dostępność szkoleń i rozwoju umiejętności pracowników podczas ich zatrudnienia w Firmie.

- Stellantis szanuje **wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych** współpracowników. Pracownicy mogą swobodnie przystępować do dowolnych związków zawodowych zgodnie z lokalnym i obowiązującym prawem. Stellantis uznaje i szanuje prawa pracowników do bycia reprezentowanymi przez związki zawodowe lub innych przedstawicieli ustanowionych zgodnie z obowiązującymi przepisami i zwyczajami. W negocjacjach z takimi przedstawicielami Stellantis dąży do konstruktywnego podejścia i szacunku. Tam, gdzie prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych jest ograniczone, szukamy sposobów na dialog z przedstawicielami pracowników, nie łamiąc lokalnego prawa.
- **Polityka BHP Stellantis** wspiera zalecenia MOP, takie jak ILO-OSH 2001, i wypełnia swoje zobowiązania we wszystkich krajach. Ciągła poprawa warunków pracy jest zapewniona poprzez odpowiednią identyfikację i ocenę ryzyka, definiowanie i wdrażanie planów działań zapobiegawczych i korygujących, jeśli to konieczne, oraz ciągłe monitorowanie BHP. Poziom dobrostanu i motywacji w pracy opiera się w szczególności na odpowiedniej opiece zdrowotnej, relacjach międzyludzkich w Grupie kapitałowej, rozwoju zawodowym i warunkach pracy. Bezpieczne środowisko pracy oznacza nie tylko zapobieganie urazom i chorobom zawodowym, ale także poprawę warunków pracy. Stellantis wspiera dobrostan każdego pracownika poprzez dedykowany program „We All Care”, koncentrujący się na **fizycznych, społecznych, zawodowych, emocjonalnych i finansowych aspektach** dobrostanu pracowników. Szczególną uwagę zwraca się na dostępność wody, warunków sanitarnych i higienicznych (WASH) dla pracowników, ponieważ są one kluczowe dla minimalnego poziomu dobrostanu.

## 5. Role i Odpowiedzialności

Nasze procesy należytej staranności obejmują działania mające na celu zapobieganie naruszeniom praw człowieka w jakiegokolwiek części działalności Stellantis oraz w jej łańcuchu dostaw. W ramach naszej inicjatywy mającej na celu wewnętrzną identyfikację i ograniczanie powiązanych ryzyk opracowano następujące narzędzia, zgodne z pięcioma krokami określonymi w raporcie o należytej staranności:

1. Stellantis przeprowadza globalne mapowanie ryzyka w celu identyfikacji podmiotów stanowiących największe ryzyko dla firmy z perspektywy zgodności i reputacji, w tym zgodności z prawami człowieka, oraz posiada ustrukturyzowany program należytej staranności w celu uzyskania informacji o tych podmiotach, które uznaje się za stanowiące największe ryzyko. Wszelkie niekorzystne informacje są przekazywane jednostce biznesowej odpowiedzialnej operacyjnie, a w razie potrzeby podejmowane są działania naprawcze we współpracy z tym podmiotem.
2. Dział Audytu i Zgodności przeprowadza coroczny audyt zgodności z niniejszą Polityką oraz działań podjętych w celu zapobiegania wszelkim odchyleniom, a także bada wszelkie zgłoszenia lub naruszenia. Jako podstawowy środek zapobiegawczy Stellantis prowadzi coroczne obowiązkowe szkolenia z zakresu praw człowieka, obejmujące szkolenia dotyczące molestowania seksualnego, wykorzystywania seksualnego i handlu ludźmi.
3. Kodeks Postępowania Stellantis informuje pracowników o ich obowiązku zgłaszania wszelkich naruszeń Kodeksu, o których się dowiedzą, w tym wszelkich naruszeń praw człowieka. Pracownicy mogą, według własnego uznania, zgłosić problem bezpośrednio przełożonemu, przedstawicielom działu HR, Działowi Zgodności lub Prawnemu, lub za pośrednictwem dedykowanego kanału o nazwie Integrity Helpline. Zgłaszanie anonimowe jest możliwe tam, gdzie pozwala na to lokalne prawo. Integrity Helpline zapewnia wspólny, ogólnosięwiatowy i niezależny kanał zgłoszeń telefonicznych (numery lokalne) oraz internetowych <http://www.integrityhelpline.stellantis.com>.
4. Zgłoszenia do Integrity Helpline są śledzone, badane w razie potrzeby przez przeszkolonych śledczych, rozstrzygane i raportowane odpowiednim Komitetom ds. Etyki i Zgodności. Stellantis nie toleruje żadnych działań odwetowych wobec osoby lub współpracownika, który zgłasza problem w dobrej wierze. Firma chroni pracowników zgłaszających przypadki nieetycznego zachowania lub niezgodności z zasadami Kodeksu Postępowania, a także poufność przekazanych danych zgodnie z polityką dotyczącą zgłaszania nieprawidłowości i braku odwetu.
5. Podejście Stellantis „Zwyciężamy Uczciwością” oznacza zerową tolerancję dla niezgodności z obowiązującym prawem i naruszeń praw człowieka. W przypadku potwierdzenia naruszenia praw człowieka skutkuje to działaniem dyscyplinarnym proporcjonalnym do wagi naruszenia, a nawet rozwiązaniem umowy. Działania te są podejmowane odpowiednio do sytuacji. Odpowiedzialność za wdrożenie planów działań spoczywa na odpowiednim kierownictwie, a Sieć Specjalistów ds. Praw Człowieka weryfikuje ich realizację.

## 6. Świadomość i szkolenia

Poszanowanie praw człowieka jest podstawowym wymogiem obowiązującym w każdym dziale i każdej funkcji w firmie. Żadne okoliczności nie uzasadniają ignorowania tej Polityki. Zaangażowanie pracowników Stellantis w realizację tej Polityki jest kluczowym czynnikiem sukcesu firmy, ponieważ odpowiedzialność za ciągłe doskonalenie warunków pracy i poszanowanie podstawowych praw spoczywa na wszystkich współpracownikach Stellantis. W tym celu odpowiednie komunikaty dotyczące tych zasad są przekazywane pracownikom, ich przedstawicielom i innym zainteresowanym.

Jako podstawowy środek zapobiegawczy Stellantis prowadzi coroczne obowiązkowe szkolenia z zakresu praw człowieka.

## 7. Konsekwencje nieprzestrzegania

Podejście Stellantis „Zwycięzamy uczciwością” oznacza zerową tolerancję dla niezgodności z obowiązującym prawem i naruszeń praw człowieka. W przypadku zidentyfikowania lub zgłoszenia naruszeń praw człowieka związanych z naszą działalnością lub łańcuchem wartości, Stellantis rozpocznie szczegółowe dochodzenie, a w razie potrzeby proces naprawczy. Proces ten będzie oparty na przejrzystości, zaangażowaniu zainteresowanych stron, zobowiązaniu do naprawienia szkody i działaniach zapobiegających powtórzeniu się sytuacji. W przypadkach niezwiązanych z działalnością Stellantis, firma będzie współpracować z dostawcami lub innymi inicjatywami, takimi jak branżowe grupy działania, w celu naprawienia skutków.

Wewnątrz firmy, w przypadku potwierdzenia naruszenia praw człowieka, skutkuje to działaniem dyscyplinarnym proporcjonalnym do wagi naruszenia, w tym nawet rozwiązaniem umowy. Działania naprawcze są podejmowane odpowiednio do sytuacji. Odpowiedzialność za wdrożenie planów działań spoczywa na odpowiednim kierownictwie, a Sieć Specjalistów ds. Praw Człowieka weryfikuje ich realizację.

## 8. Prośba o radę i zgłaszanie potencjalnych naruszeń

Kodeks Postępowania Stellantis informuje pracowników o ich obowiązku zgłaszania wszelkich naruszeń Kodeksu, o których się dowiedzą, w tym wszelkich naruszeń praw człowieka. Pracownicy mogą, według własnego uznania, zgłosić problem bezpośrednio przełożonemu, przedstawicielom działu HR, Działowi ds. Zgodności lub Prawnemu, lub za pośrednictwem dedykowanego kanału o nazwie Integrity Helpline. Zgłaszanie anonimowe jest możliwe tam, gdzie pozwala na to lokalne prawo. Integrity Helpline zapewnia wspólny, ogólnosięwiatowy i niezależny kanał zgłoszeń telefonicznych (numery lokalne) oraz internetowych <http://www.integrityhelpline.stellantis.com>.

Zgłoszenia do Integrity Helpline są śledzone, badane w razie potrzeby przez przeszkolonych śledczych, rozstrzygane i raportowane odpowiednim Komitetom ds.

Etyki i Zgodności. Stellantis nie toleruje żadnych działań odwetowych wobec osoby lub naszego współpracownika, który zgłasza problem w dobrej wierze. Firma chroni pracowników zgłaszających przypadki nieetycznego zachowania lub niezgodności z zasadami Kodeksu Postępowania, a także poufność przekazanych danych zgodnie z Polityką Zgłaszania Nieprawidłowości i Braku Odwetu.

Stellantis zdecydowanie zachęca i wspiera pracowników, wykonawców i inne strony trzecie do zgłaszania wszelkich obaw lub naruszeń naszego Kodeksu Postępowania lub Polityki Praw Człowieka. Stellantis nie dopuszcza działań odwetowych i chroni wszystkich zgłaszających sprawy zgłoszone w dobrej wierze.

## 9. Dokumenty referencyjne

- Kodeks Postępowania Stellantis
- Wskazówki Odpowiedzialnych Zakupów
- Stellantis - 2021 Plan Należytej Staranności
- Integrity Helpline - Polityka zgłaszania nieprawidłowości
- Procedura Przeciwdziałania Odwetowi Stellantis – 2022 Plan Należytej Staranności
- Stellantis – 2023 Plan Należytej Staranności
- Stellantis – 2024 Plan Należytej Staranności

## 10. Historia wersji

Wersja	Zatwierdzenie	Opis
V1	7 listopada 2022	Wersja początkowa
V2	8 grudnia 2022	Aktualizacja paragrafu 2 Zakres
V3	11 października 2023	Aktualizacja całości – zarządzanie i polityki z oceny CHRB
V4	31 lipca 2024	Aktualizacja paragrafu 5 Wymagania
V5	26 czerwca 2025	Aktualizacja paragrafu 2 Zakres i 5 Wymagania