

Política de Direitos Humanos

Version V3

Data de aprovação: 6 de dezembro de 2023

Endossamos, entre outras declarações, a declaração dos direitos humanos da Organização das Nações Unidas (“ONU”) e a declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Esperamos que nossa força de trabalho seja respeitosa em todas as interações profissionais com colegas de trabalho, clientes, visitantes e outros parceiros de negócios. Será aplicada medida disciplinar apropriada sempre que ocorrer uma violação.

Índice

1.	OBJETIVO	3
2.	ESCOPO.....	3
3.	DEFINIÇÕES	4
4.	RESPEITO DOS DIREITOS HUMANOS.....	5
5.	REQUISITOS	7
6.	SENSIBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO.....	8
7.	CONSEQUÊNCIAS DO NÃO CUMPRIMENTO.....	9
8.	PEDIDO DE ORIENTAÇÃO E DENUNCIA DE POTENCIAIS VIOLAÇÕES	9
9.	DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA.....	10
10.	HISTÓRICO DE VERSÕES.....	10

1. Objetivo

A Stellantis está firmemente empenhada em respeitar e apoiar os direitos humanos em todas as nossas atividades, em todos os países em que operamos. A Stellantis compromete-se a respeitar os direitos humanos ao longo de toda a sua cadeia de fornecimento detalhada nas Diretrizes de Compra Responsável. Como declarado no relatório Dever de Vigilância, a Stellantis solicita aos seus fornecedores, empreiteiros e outros parceiros comerciais e partes interessadas com os quais faz negócios que se comprometam a integrar os mesmos princípios ou princípios semelhantes nas suas próprias políticas e operações.

A nossa abordagem está em conformidade com os padrões e parâmetros internacionais de Direitos Humanos. A Stellantis cumpre com os Princípios Orientadores das Nações Unidas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, a Carta Internacional do Direitos Humanos, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para as Empresas Multinacionais, a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com comprometimento explícito nas principais áreas da OIT, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e a Lei da Escravidão Moderna 2015 com respeito pelos direitos humanos, liberdades fundamentais, princípios democráticos e normas estabelecidas na Carta Internacional dos Direitos Humanos.

2. Escopo

Em apoio aos seus compromissos com os direitos humanos, Stellantis procura aplicar normas que protejam os nossos trabalhadores, melhorem a nossa integridade em toda a organização e proporcionem mecanismos eficazes de reclamação aos funcionários e partes interessadas. Os Direitos Humanos são a base de nossa política de diversidade e inclusão, e não toleramos qualquer assédio ou discriminação com base nas diferenças, incluindo, mas não se limitando à raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, estado civil, estatuto parental, religião, opiniões políticas, atividades sindicais, origem nacional, estatuto de deficiência, informação genética ou qualquer outra base protegida pela legislação aplicável.

A Stellantis espera que o compromisso dos nossos fornecedores, empreiteiros e outros parceiros comerciais com os quais fazemos negócios, adotem normas em linha com os princípios internacionalmente aceites em matéria de direitos humanos, práticas laborais, saúde e segurança no trabalho, e outras medidas que contribuam para uma melhoria global do desempenho em matéria de saúde e segurança no trabalho ao longo de toda a cadeia de valor. Esta expectativa é estabelecida nas

Diretrizes de Compra Responsável de Stellantis ([Responsible Purchasing Guidelines](#)).

Pede-se aos empregados da Stellantis que se comportem de forma socialmente responsável, respeitando os direitos das comunidades locais e dos povos indígenas, incluindo as suas culturas e tradições em cada país em que a Stellantis opera, e agindo com integridade e boa-fé, de modo a merecer a confiança da comunidade.

3. Definições

	Definições
United Nations Guiding Principles	Um conjunto de diretrizes para que os Estados e as empresas previnam e enfrentem os abusos dos direitos humanos cometidos em operações comerciais.
United Nations Universal Declaration of Human Rights	Trata-se de um documento marcante na história dos direitos humanos. Elaborado por representantes com diferentes formações jurídicas e culturais de todas as regiões do mundo.
United Nations Sustainable Development Goals	Stellantis toma os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas para 2030 como uma estrutura para nossas ações na transição para um futuro mais sustentável.
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises	Stellantis toma os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas para 2030 como uma estrutura para nossas ações na transição para um futuro mais sustentável.
Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work of the International Labour Organization (ILO) "OIT"	Adotado em 1998 e emendado em 2022, é uma expressão do compromisso dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores de defender os valores humanos básicos - valores que são vitais para nossas vidas sociais e econômicas.
United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights	Aplica-se a todos os Estados e a todas as empresas comerciais, tanto transnacionais como outras, independentemente de seu tamanho, setor, localização, propriedade e estrutura.
Modern Slavery Act 2015	Uma lei que dá às autoridades policiais as ferramentas para combater a escravidão

	moderna, assegura que os perpetradores possam receber punições adequadamente severas por esses crimes terríveis e aumenta o apoio e a proteção às vítimas.
International Bill of Human Rights	Consiste na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e no Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos e seus dois Protocolos Opcionais.
ILO-OSH 2001	É a única norma internacional adotada pelo Estado, empregadores e empregados. Ela contém recomendações concretas para implementar e melhorar seu sistema de gestão de saúde e segurança ocupacional.

4. Respeito dos Direitos Humanos

O Código de Conduta Stellantis e o relatório de Responsabilidade Social Empresarial Stellantis detalham os padrões de comportamento ético e a forma como Stellantis conduz os negócios respeitando os princípios, orientações e objetivos dos direitos humanos acima mencionados.

- a. **Direito à privacidade e à proteção dos dados pessoais dos funcionários.** A Stellantis está empenhada em respeitar e proteger os direitos de privacidade dos nossos empregados, clientes, parceiros comerciais e outras pessoas ou entidades com quem a Stellantis mantém negócios, e em estabelecer controlos adequados para salvaguardar os dados pessoais.
- b. **Anticorrupção.** A Stellantis é um forte defensor contra a corrupção e apoia a prevenção de conflitos de interesses. A corrupção é uma das causas fundamentais das violações dos direitos humanos e da desigualdade de tratamento que Stellantis não tolerará em circunstância alguma.
- c. **Respeito pelo indivíduo.** Na Stellantis, todos os funcionários são tratados de forma igual, com respeito pelos seus direitos e dignidade. A Stellantis protege os empregados contra violações dos direitos humanos, promovendo uma política global diversificada e inclusiva com **não discriminação** no emprego e igualdade de remuneração, por exemplo, entre mulheres e homens. Em todo o mundo, Stellantis esforça-se por assegurar a **igualdade** de oportunidades de emprego para os empregados com base no mérito, de acordo com as leis aplicáveis. Stellantis compromete-se ativamente a melhorar o equilíbrio de gênero, dando às mulheres acesso a mais oportunidades, assegurando a

igualdade profissional para todos os empregados e prevenindo o sexismo e todas as formas de violência.

- d. A Stellantis **não tolera qualquer forma de prática laboral que envolva trabalho forçado, obrigatório ou infantil**. A Empresa espera que as suas partes interessadas se comprometam a adoptar políticas contra a utilização de todas as formas de trabalho infantil, trabalho forçado, escravatura moderna e tráfico humano.
- e. A Stellantis reconhece a importância de um local de trabalho baseado no respeito mútuo e na dignidade do ser humano para prevenir a violência e o assédio. A Empresa pratica um ambiente de **tolerância zero em relação à violência e ao assédio no local de trabalho**.
- f. **Direitos dos trabalhadores**. A Stellantis procura adotar normas que protejam os seus empregados e está empenhada em observar todas as leis laborais, salariais e de horário de trabalho aplicáveis; honrar os nossos acordos coletivos de trabalho; e oferecer remunerações e benefícios a todos os membros da nossa força de trabalho de uma forma justa, decente, objetiva e equitativa, no pleno respeito pela legislação local. Stellantis oferece planos de benefícios para cobrir riscos relacionados com morte, incapacidade, e cuidados de saúde. Stellantis compromete-se a manter o **horário de trabalho igual ou inferior ao máximo permitido por lei ou pelas Convenções de Trabalho da OIT (ILO #1, #14, e #16) a que for mais benéfica ao trabalhador**, e a respeitar o tempo de descanso e as férias periódicas correspondentes pelo menos às condições estabelecidas pela legislação aplicável ou por acordos de negociação coletiva dos países afetados. Stellantis assegura a disponibilidade de formação e desenvolvimento de competências dos empregados durante o seu tempo de trabalho com a Empresa.
- g. A Stellantis respeita a **liberdade de associação e o direito à negociação coletiva dos membros da força de trabalho**. Os trabalhadores são livres de optar por aderir a qualquer sindicato, de acordo com a legislação local e aplicável. Stellantis reconhece e respeita os direitos dos trabalhadores a serem representados por sindicatos ou outros representantes estabelecidos de acordo com a legislação e prática aplicáveis. Ao envolver-se em negociações com tais representantes, Stellantis procura uma abordagem co-construtiva e uma relação de respeito. Quando o direito de liberdade de associação e de negociação coletiva é restringido, procuramos formas de ter um diálogo com os representantes dos trabalhadores, sem infringir a lei local.

A Política de Saúde e Segurança no Trabalho Stellantis apoia as recomendações da OIT, tais como OIT-OSH 2001, e cumpre as suas obrigações em todos os países. A melhoria contínua das condições de trabalho é assegurada através da identificação e avaliação adequadas dos riscos, da definição e implementação de planos de ação

preventivos e corretivos, se apropriado, e da monitorização contínua da saúde e segurança no trabalho. As alavancas do bem-estar e da motivação no trabalho baseiam-se particularmente nos cuidados de saúde adequados, nas relações humanas dentro da Empresa, no desenvolvimento profissional e nas condições de trabalho. Um ambiente de trabalho seguro significa não só a prevenção de lesões e doenças profissionais, mas também a melhoria do ambiente de trabalho e das condições de trabalho. A Stellantis apoia o bemestar de cada um dos seus empregados através de um programa dedicado "We All Care" que se centra nos aspectos **físicos, sociais, profissionais, emocionais, e financeiros** do bem-estar dos nossos empregados. A Stellantis presta particular atenção à disponibilidade de água, saneamento e condições higiénicas para os funcionários, uma vez que são cruciais para um nível mínimo de bem-estar.

5. Requisitos

Os nossos processos de diligência incluem ações de salvaguarda contra abusos dos direitos humanos em qualquer parte dos negócios da Stellantis e na sua cadeia de fornecimento. Como parte da nossa iniciativa de identificar internamente e mitigar quaisquer riscos relacionados, foram desenvolvidas as seguintes ferramentas para serem alinhadas com as cinco etapas definidas no relatório Duty of Diligence:

1. A Stellantis realiza um mapeamento global do risco para identificar as entidades que representam o maior risco para a Empresa, numa perspectiva de conformidade e reputação, incluindo na perspectiva da conformidade com os direitos humanos, e tem um programa estruturado de diligência para obter informações relativas às entidades que são consideradas como constituindo o maior risco. Qualquer informação adversa é fornecida à função empresarial que tem responsabilidade operacional, e as medidas de mitigação são tomadas em conjunto com essa entidade, quando necessário.
2. O Departamento de Auditoria e Conformidade realiza uma auditoria anual do cumprimento desta Política e das medidas tomadas para evitar quaisquer desvios, bem como a investigação de quaisquer alegações ou violações.
3. Como medida de prevenção de base, a Stellantis conduz anualmente treinamentos sobre direitos humanos.
4. O Código de Conduta Stellantis informa os funcionários da sua responsabilidade de comunicar quaisquer violações do Código de que tomem conhecimento, o que incluiria quaisquer violações dos direitos humanos. Os funcionários podem, aquando da sua eleição, comunicar uma preocupação ao seu supervisor imediato, aos representantes dos Recursos Humanos, aos Departamentos de Conformidade ou Jurídico ou através de um canal

dedicado denominado Linha de Apoio à Integridade. A comunicação anônima é possível quando permitida pela [legislação local](#). O Integrity Helpline oferece uma opção de atendimento comum, mundial e independente através de números de telefone e da Internet. O acesso à Web está disponível em <http://www.integrityhelpline.stellantis.com>

Os relatórios à Linha de Apoio à Integridade são rastreados, investigados quando apropriado por investigadores formados, adjudicados, e reportados aos Comitês de Ética e Conformidade apropriados. Stellantis não tolera qualquer retaliação contra uma pessoa ou membro da nossa força de trabalho que comunique um problema de boa fé. A Empresa protege os funcionários que denunciam casos de comportamento não ético ou de não conformidade com os princípios do Código de Conduta, bem como a confidencialidade dos dados fornecidos de acordo com a sua política de denúncia e não retaliação.

5. A abordagem "Sempre com integridade" da Stellantis significa tolerância zero para o não cumprimento das leis aplicáveis e violações dos direitos humanos. Se confirmada, uma violação dos direitos humanos resultaria numa disciplina proporcional à gravidade da violação, até e incluindo a sua cessação. A remediação tem lugar de forma proporcional à ação. A respectiva direção é responsável pela implementação de planos de ação e a rede de Champions de Direitos Humanos verifica tais implementações.

6. Sensibilização e Formação

O respeito pelos direitos humanos é um requisito fundamental que se aplica em todos os departamentos e em todas as funções da Empresa. Nenhuma circunstância justifica o desrespeito por esta Política. O envolvimento da mão-de-obra da Stellantis na implementação desta Política é um fator crítico para o sucesso da empresa, uma vez que a responsabilidade pela melhoria contínua das condições de trabalho e o respeito dos direitos fundamentais recai sobre toda a mão-de-obra da Stellantis. Para tal, são fornecidas comunicações relevantes sobre estes princípios aos empregados, aos representantes dos empregados e a outras partes interessadas.

Como medida de prevenção de base, a Stellantis conduz anualmente treinamentos obrigatórios sobre direitos humanos.

7. Consequências do não cumprimento

A abordagem "Sempre com integridade" da Stellantis significa tolerância zero para o não cumprimento das leis aplicáveis e violações dos direitos humanos. No caso de identificação ou reportes de violações dos direitos humanos relacionadas às nossas operações ou cadeia de valor, a Stellantis iniciará uma investigação detalhada e, se necessário, um processo de remediação. Este processo será baseado em transparência, envolvimento com stakeholders relacionados, compromisso em fazer reparações e medidas para prevenir recorrências. Em casos não relacionados às operações da Stellantis, a Stellantis colaborará com fornecedores ou outras iniciativas, como grupos de ação da indústria (por exemplo: ANFAVEA, AIAG, VDA, SMMT), para remediar o(s) impacto(s). Se confirmada, uma violação dos direitos humanos resultaria numa disciplina proporcional à gravidade da violação, até e incluindo a sua cessação. A remediação tem lugar de forma proporcional à ação. A respectiva direção é responsável pela implementação de planos de ação e a rede de Champions de Direitos Humanos verifica tais implementações.

8. Pedido de Orientação e denúncia de potenciais violações

O Código de Conduta Stellantis informa os funcionários da sua responsabilidade de comunicar quaisquer violações do Código de que tomem conhecimento, o que incluiria quaisquer violações dos direitos humanos. Os funcionários podem, aquando da sua eleição, comunicar uma preocupação ao seu supervisor imediato, aos representantes dos Recursos Humanos, aos Departamentos de Conformidade ou Jurídico ou através de um canal dedicado denominado Linha de Apoio à Integridade. A comunicação anónima é possível quando permitida pela legislação local. A Linha de Apoio à Integridade oferece uma linha de atendimento comum, mundial e independente através de números de telefone e da Internet.

O acesso à Web está disponível em <http://www.integrityhelpline.stellantis.com>

Os relatórios à Linha de Apoio à Integridade são rastreados, investigados quando apropriado por investigadores formados, adjudicados, e reportados aos Comitês de Ética e Conformidade apropriados. Stellantis não tolera qualquer retaliação contra uma pessoa ou membro da nossa força de trabalho que comunique um problema de boa fé. A Empresa protege os funcionários que denunciam casos de comportamento não ético ou de não conformidade com os princípios do Código de Conduta, bem como a confidencialidade dos dados fornecidos de acordo com a sua política de denúncia e não retaliação.

A Stellantis incentiva firmemente e apoia os colaboradores, contratantes e outras partes terceiras a reportar quaisquer preocupações ou violações ao nosso Código de Conduta ou Política de Direitos Humanos. A Stellantis não permitirá retaliação e protegerá todos os denunciantes por questões reportadas de boa fé.

9. Documentos de referência

- Stellantis Code of Conduct
- [Global Responsible Purchasing Guidelines](#)
- Stellantis - 2021 Vigilance Plan
- Integrity Helpline - Whistleblowing Policy
- Anti-Retaliation Procedure
- www.integrityhelpline.stellantis.com
- Stellantis - 2022 Vigilance Plan - Este documento é exigido pela lei francesa; são os nossos planos de ação sobre o que faremos em relação às questões de Corporate Social Responsibility.

10. Histórico de versões

Versão	Aprovação	Descrição
V1	07 de novembro de 2022	Versão inicial
V2	08 de dezembro de 2022	Atualização no parágrafo 2 Escopo
V3	06 de dezembro de 2023	geral - governança e políticas da CHRB – Benchmarking Corporativo de Direitos Humanos

Esta tradução é fornecida apenas por comodidade. No caso de quaisquer inconsistências entre esta tradução e a versão em inglês deste documento, a versão em inglês prevalecerá.