



KEBIJAKAN HAK ASASI MANUSIA

Berlaku 12 Desember 2022

Pendahuluan

General Motors Company (GM) memahami bahwa kesuksesan jangka panjang berawal dari sistem nilai perusahaan dan pendekatan mendasar dalam menjalankan bisnis. Kebijakan ini bertujuan untuk memperjelas cara kami mendefinisikan, memahami, mengatur, dan mendukung hak asasi manusia universal dan martabat orang-orang di seluruh bidang operasi kami, masyarakat di tempat kami beroperasi, dan rantai pasokan global kami.

Komitmen Kami

Asas Pedoman PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia (Asas Pedoman PBB) berfungsi sebagai kerangka kerja panduan untuk operasi kami terkait hak asasi manusia. Asas ini menetapkan bahwa peran pemerintah adalah *melindungi* hak asasi manusia, peran bisnis adalah *menghormati* hak asasi manusia, dan keduanya memiliki peran penting dalam upaya *mengurangi* dampak buruk hak asasi manusia jika dan saat terjadi. GM berkomitmen menghormati semua hak asasi manusia yang diakui secara internasional, termasuk yang dijelaskan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Deklarasi Mengenai Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja (Konvensi Inti ILO/Organisasi Perburuhan Internasional), Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional, dan Global Compact PBB (yang ditandatangani GM).

Hak-Hak Pekerja

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) telah menetapkan 11 Instrumen mendasar yang mencakup lima hak-hak dasar dalam bekerja. Semua Konvensi mendasar di atas tercakup dalam Deklarasi ILO Mengenai Prinsip dan Hak Dasar di Tempat Kerja (1998) serta amendemen 2022, disebut juga Konvensi Inti ILO. General Motor berkomitmen untuk menghormati hak-hak tersebut, yaitu:

- Kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama;
- Penghapusan segala bentuk kerja paksa atau wajib kerja, termasuk kerja paksa atau wajib kerja yang menggunakan tenaga narapidana;
- Penghapusan pekerja anak;
- Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan; dan
- Hak untuk bekerja di lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Selain itu, kami berkomitmen terhadap hal-hal berikut dan berharap pemasok serta kontraktor kami ikut mendukung komitmen yang telah kami tetapkan dalam Kode Etik Pemasok:

- Kami akan menyediakan dan menjaga kondisi tempat kerja yang aman dan sehat serta memenuhi atau melampaui standar hukum yang berlaku untuk kesehatan dan keselamatan kerja.
- Kami tidak akan menggunakan atau menoleransi perdagangan manusia.
- Kami akan tunduk pada semua undang-undang yang berlaku terkait jam kerja.

- Kami memandang keberagaman dan inklusi sebagai kekuatan. Kami menghargai kontribusi setiap individu terhadap tim. Kami tidak akan menoleransi pelecehan atau diskriminasi terkait ras, agama, usia, negara asal, disabilitas, orientasi seksual, identitas dan ekspresi gender, status keluarga, status veteran, atau kelompok sosial yang dilindungi lainnya.
- Kami menerapkan praktik perekrutan yang pantas dan melarang perekrut menarik biaya perekrutan kepada calon karyawan dan menahan dokumen identitas. Jika karyawan kami memiliki kontrak kerja, kami akan memberikan akses terhadap kontrak tersebut. Kami membayar upah yang layak.

Kami berharap pemasok kami berkomitmen untuk menghargai setiap Konvensi Inti ILO yang tercantum di atas, serta hak asasi manusia lain, seperti yang dijelaskan di Kode Etik Pemasok kami. Seperti yang tertulis di dalamnya, General Motors berharap para pemasok akan melanjutkan harapan yang sama di seluruh rantai pasokan mereka.

Hak Kelompok Rentan

Kami mengakui dan menghormati hak-hak kelompok rentan di seluruh dunia, seperti penduduk asli, anak-anak, dan pekerja migran. Kami berharap pemasok kami juga berkomitmen untuk melindungi hak-hak kelompok rentan. Hak-hak kelompok ini telah ditetapkan dan disusun dalam berbagai konvensi internasional, termasuk:

- Konvensi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (CEDAW), 1979
- Konvensi PBB tentang Hak-Hak Anak (CRC), 1989
- Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Ras (ICERD), 1965
- Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) 107, Konvensi Populasi Masyarakat Adat, 1957
- Konvensi ILO 169, Konvensi Masyarakat Adat, 1991
- Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Masyarakat Adat (UNDRIP), 2007
- Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD), 2006

Kami mengakui bahwa di seluruh dunia, para wanita menghadapi diskriminasi, kurangnya akses terhadap pelatihan dan keterampilan, dan terkadang kurangnya perlindungan hak-hak dasar dan hukum. Kami mendukung inklusi ekonomi dan hak-hak wanita, termasuk mendukung upah yang setara.

Kami berkomitmen untuk tidak menoleransi atau secara sengaja berkontribusi dalam pengancaman, intimidasi, atau penyerangan terhadap pembela hak asasi manusia terkait operasi kami. Kami mendorong para pemasok kami agar memiliki komitmen yang sama.

Mengatasi Dampak

Kami sepenuhnya mengemban tanggung jawab kami dalam mengenali, mencegah, memitigasi, serta memulihkan risiko dan dampak hak asasi manusia yang mungkin kami sebabkan atau

terdapat campur tangan kami. Kami akan menerapkan kebijakan dan proses yang diperlukan untuk melaksanakan semua tanggung jawab tersebut.

Jika kami menemukan potensi dampak buruk hak asasi manusia, kami akan menyelidiki, dan jika berlaku, kami akan melibatkan para pemangku kepentingan dan/atau perwakilannya yang mungkin terdampak untuk menemukan solusi atau perbaikan yang disetujui bersama dan menyediakan atau bekerja sama dalam proses pemulihan mereka melalui proses yang sah.

Demikian pula, kami berharap para pemasok kami mengambil langkah untuk mencegah, memitigasi, dan memperbaiki dampak buruk hak asasi manusia yang mungkin mereka sebabkan atau ada campur tangan dari mereka, dan kami berharap para pemasok ini meneruskan harapan tersebut ke seluruh rantai pasokannya sesuai dengan Kode Etik Pemasok kami.

Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Kami mendukung masyarakat di tempat kami beroperasi dan berkomitmen untuk terlibat dengan para pemangku kepentingan dengan mempertimbangkan pandangan mereka saat kami menjalankan bisnis.

Privasi

Kami berkomitmen untuk menghargai privasi individu, termasuk karyawan dan pelanggan. Kami mengikuti asas-asas privasi yang diakui secara global dan berusaha menerapkan praktik yang wajar dan sesuai dalam pengumpulan, penggunaan, dan berbagi informasi pribadi milik individu.

Mekanisme Pelaporan dan Penegakan

Kami telah menerapkan beberapa mekanisme pelaporan dan memiliki kebijakan anti-pembalasan. Kami memantau operasi kami dan informasi tentang pemasok terhadap potensi pelanggaran dan mengambil tindakan jika terjadi pelanggaran, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja atau kontrak. Karyawan, pemasok, kontraktor, dan lainnya dapat melaporkan setiap kejadian atau kekhawatiran menggunakan mekanisme keluhan GM – Saluran Kewaspadaan (Awareline) – 24 jam per hari, 7 hari per minggu melalui, situs web atau email.

Kami tidak menoleransi balas dendam terhadap siapa pun yang mengajukan keluhan dengan iktikad baik sebagaimana diuraikan dalam kebijakan non-pembalasan dan harapan non-pembalasan telah dijelaskan kepada pemasok kami dalam Kode Etik Pemasok.

Pengungkapan

Kami melaporkan tindakan dan keterlibatan kami tentang hak asasi manusia dalam laporan rutin tahunan kami. Kami juga menampilkan nilai-nilai, asas-asas, kebijakan, dan praktik kami di situs web kami yang diperkuat oleh kebijakan ini.

Mengatasi Potensi Konflik

General Motors beroperasi dalam berbagai yurisdiksi yang tunduk pada undang-undang dan regulasi berbeda. Dalam situasi di mana kebijakan hak asasi manusia kami lebih ketat dari pada undang-undang setempat, kami akan mematuhi kebijakan kami sendiri. Dalam situasi di mana undang-undang atau regulasi dalam yurisdiksi tertentu bertentangan dengan kebijakan kami, kami berusaha untuk menerapkan kebijakan kami dan standar internasional sejauh yang diizinkan oleh undang-undang setempat.



인권 정책

2022 년 12 월 12 일 현재 유효함

소개

General Motors Company(GM)는 기업의 가치 체계와 원칙에 충실한 사업 운영이 장기적인 성공을 이끈다는 사실을 이해합니다. 본 정책은 당시의 운영 사업과 사업을 영위하는 지역사회, 글로벌 공급망 전반에서 보편적으로 적용되는 인권과 인간의 존엄성을 정의, 접근, 관리, 지원하는 방식을 명확하고 투명하게 밝히고자 합니다.

당사의 약속

'유엔 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)'은 인권 정책 운영 방향을 결정하는 기준이 됩니다. 이 원칙에서는 정부의 역할이 인권을 보호하는 것이고 기업의 역할은 인권을 존중하는 것이라고 규정하고, 정부와 기업 모두 인권 침해 문제를 해소하는 데 중요한 역할을 할 수 있다고 명시하고 있습니다. GM 은 세계인권선언, 노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 국제노동기구(ILO) 선언(ILO 핵심협약), OECD 다국적기업 가이드라인, 유엔글로벌콤팩트(GM 서명)에 기술된 인권을 포함하여 국제적으로 인정되는 모든 인권을 존중할 것을 약속합니다.

노동자의 권리

국제노동기구(ILO)는 5 개 기본 노동권 분야에 걸쳐 11 개의 기본협약을 채택했습니다. 해당 내용은 '노동에서의 기본적 원칙과 권리에 관한 ILO 선언(1998 년) 및 2022 년 개정'에 포함되었으며, ILO 핵심협약이라고도 합니다. 제너럴모터스는 이에 따라 아래의 권리를 존중할 것을 약속합니다.

- 결사의 자유와 단체교섭권의 보장
- 강제 또는 의무적인 교도소 노동을 포함한 모든 형태의 강제 또는 의무적인 노동 근절
- 아동 노동의 효과적인 근절
- 고용과 직업에 관한 차별 근절; 및
- 안전하고 건강한 환경에서 일할 권리.

당사는 그 외에도 다음 사항을 준수할 것을 약속하며, 당사와 공급 및 도급 계약을 맺고 협력하는 모든 업체 또한 공급업체 행동 강령(Supplier Code of Conduct)에 따라 당사의 약속에 동참할 것을 기대합니다.

- 관련 법률에서 규정하는 산업 보건 및 안전 기준에 준하거나 더 높은 수준으로 시행하는 안전하고 건강한 근로 환경을 제공하고 유지하겠습니다.
- 인신매매를 이용하거나 용인하지 않겠습니다.
- 근로 시간에 관한 모든 관련 법을 준수하겠습니다.
- 당사는 다양성과 포용성을 강점으로 인식합니다. 당사는 각 개인을 팀의 구성원으로서 존중합니다. 당사는 인종, 종교, 나이, 국적, 장애, 성적 지향, 성 정체성 또는 표현, 가족 구성, 군 복무 여부, 그 외 보호가 필요한 계층을 대상으로 한 괴롭힘이나 차별을 용납하지 않겠습니다.
- 당사는 윤리적인 채용 정책을 운영하며, 채용 담당자가 구직자에게 수수료를 요구하거나 신분증을 압류하는 행위를 금지합니다. 당사는 고용 계약을 체결한 직원에게 계약 문서에 대한 접근 권한을 제공합니다. 당사는 정당한 임금을 지급합니다.

당사는 공급업체에서도 상기 명시된 ILO 핵심협약에서 정하는 노동권과 그 외 당사의 공급업체 행동 강령에 기술된 권리 보장에 노력을 다할 것을 요구합니다. 앞서 언급한 바와 같이, 제너럴모터스는 각 공급업체가 자체 공급망 내 다른 업체에도 비슷한 수준의 인권 보장 노력을 요구하도록 하고 있습니다.

취약 계층의 권리

당사는 원주민, 어린이, 이주 노동자와 같은 전 세계 취약 계층의 권리를 인지하고 존중합니다. 당사는 공급업체에서도 이에 준하는 수준으로 취약 계층의 권리 보장에 노력할 것을 요구합니다. 이러한 취약 계층의 권리는 다음을 포함한 다양한 국제 협약을 통해 협의·규정되었습니다.

- 1979 년 유엔여성차별철폐협약(CEDAW)
- 1989 년 유엔아동권리협약(CRC)
- 1965 년 인종차별철폐협약(ICERD)
- 1957 년 국제노동기구(ILO) 107 호 협약, 원주민·부족민협약
- 1991 년 ILO 169 호 협약, 원주민·부족민협약

- 2007 년 유엔원주민권리선언(UNDRIP)
- 2006 년 유엔장애인권리협약(CRPD)

당사는 전 세계 여성이 차별의 대상이 되고 있으며, 기술·훈련에 대한 접근성 부족, 많은 경우 기본 권리와 법적 보호의 부재를 함께 경험하고 있음을 인지하고 있습니다. 당사는 동등한 보수를 포함한 여성의 권리와 경제 활동 참여를 지지합니다.

당사는 사업을 영위하는 과정에서 인권 운동가에 대한 위협과 협박, 공격을 묵인하거나 의도적으로 기여하지 않을 것을 약속합니다. 당사는 각 공급업체에서도 이러한 약속에 동참할 것을 장려합니다.

개선 노력

당사가 초래하거나 당사로 인해 악화될 수 있는 인권 침해의 위험과 영향을 식별하고, 예방, 경감, 구제에 나설 책임은 당사가 엄중하게 여기는 중요한 사안입니다. 당사는 이러한 책임을 다하기 위해 필요한 정책과 절차 구현에 힘쓰겠습니다.

인권 침해의 우려가 발생하면 즉시 조사하고, 적절한 경우 잠재적인 이해관계자 및/또는 그 대리인과 함께 상호 합의된 해결 방안 또는 구제 방안을 도출하고, 정당한 절차를 통해 이를 시행하거나 지원하겠습니다.

당사의 공급업체 또한 사업 운영 중 인권 침해를 초래하거나 악화시킬 수 있는 사안을 파악하여 이를 예방, 경감, 구제하기 위한 절차를 갖추고, 공급업체 행동 강령에 따라 자체 공급망 내 하위업체로 이러한 노력을 확대하도록 요청하고 있습니다.

이해관계자 참여

당사는 사업을 영위하는 지역사회를 지원하고 운영에 있어 이해관계자의 의견을 듣고 반영하고자 최선을 다하고 있습니다.

개인정보보호

당사는 직원과 고객을 포함한 개인의 프라이버시를 존중하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 당사는 국제적으로 공인된 개인정보보호 원칙을 준수하고 개인에 대한 개인

정보의 수집, 사용, 공유에 있어 합리적이고 적절한 관행을 구현하기 위해 노력하고 있습니다.

신고 및 정책 이행 구조

당사는 다수의 신고 경로를 마련하고, 강력한 보복 방지 정책을 운영하고 있습니다. 당사는 공급업체의 활동과 관련 정보를 모니터링하면서 인권 침해 가능성을 확인하고, 침해 확인 시 최대 고용 또는 계약 해지를 포함하는 조치를 취할 것입니다. 직원, 공급업체, 계약업체 관련자를 포함한 누구나 전화, 웹페이지 또는 이메일 등 다양한 경로를 통해 24 시간 연중무휴로 운영되는 GM의 고충 처리 기구인 Awareline으로 인권 침해 사안이나 우려 사항을 신고할 수 있습니다.

당사의 보복 금지 정책에서 정하는 바와 같이 선의로 문제를 제기한 사람에 대한 보복은 용납되지 않으며 공급업체에도 공급업체 행동 강령을 통해 보복 금지 규정을 명시하고 있습니다.

정보 공시

당사는 연례 지속 가능성 보고서를 통해 당사의 인권 보호 현황과 활동을 보고하고 있습니다. 또한 본 정책에 관련된 당사의 가치와 원칙, 정책, 운영 활동도 웹사이트를 통해 대중에게 공개합니다.

잠재적인 분쟁 해결

제너럴모터스는 다양한 법률과 규정의 적용을 받는 여러 관할 구역에서 사업을 운영합니다. 당사의 인권 정책이 현지 법률보다 엄격할 경우, 당사 정책을 적용합니다. 특정 관할 구역의 법률 또는 규정이 당사 정책에 반하는 상황에서는 현지 법률의 허용 범위 내에서 당사의 정책과 국제 표준을 최대한 적용하고자 노력합니다.



POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

En vigor a partir del 12 de diciembre de 2022

Introducción

General Motors Company (GM) entiende que el éxito a largo plazo comienza con el sistema de valores de una empresa y un enfoque de principios para hacer negocios. Esta política se esfuerza por dejar en claro, y de manera transparente, cómo definimos, abordamos, regulamos y apoyamos los derechos humanos universales y la dignidad de las personas en todas nuestras operaciones, en nuestras comunidades donde operamos y en nuestra cadena de suministro global.

Nuestro compromiso

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (los Principios Rectores de la ONU) sirven de marco de referencia para nuestro trabajo relacionado con los derechos humanos. Establecen que el rol del gobierno es *proteger* los derechos humanos, que el rol de las empresas es *respetar* los derechos humanos, y que ambos pueden desempeñar roles importantes para *remediar* los efectos negativos sobre los derechos humanos, siempre y cuando se produzcan. GM se compromete a respetar todos los derechos humanos reconocidos internacionalmente, incluidos los descritos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (los Convenios fundamentales de la OIT), en las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y en el Pacto Mundial de la ONU (del cual GM es signatario).

Derechos de los trabajadores

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido 11 Documentos fundamentales que abarcan cinco derechos fundamentales en el trabajo. Están incluidos, de manera colectiva, en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) más la enmienda de 2022, y también se los denominan Convenios fundamentales de la OIT. General Motors se compromete a respetar estos derechos, que son los siguientes:

- La libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo penitenciario forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- El derecho a trabajar en un entorno laboral seguro y saludable.

Además, nos comprometemos a lo siguiente y esperamos que nuestros proveedores y contratistas compartan nuestro compromiso, tal y como hemos establecido en nuestro Código de Conducta para Proveedores:

- Proporcionaremos y mantendremos condiciones de trabajo seguras y saludables que cumplan o excedan las normas legales aplicables en materia de salud y seguridad laboral.
- No utilizaremos ni toleraremos la trata de personas.
- Cumpliremos todas las leyes aplicables en materia de horas de trabajo.
- Consideramos que la diversidad y la inclusión son un punto fuerte. Respetamos lo que cada individuo aporta a nuestro equipo. No toleraremos el acoso o la discriminación por motivos de raza, religión, edad, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, situación familiar, condición de veterano o cualquier otra clase protegida.
- Empleamos prácticas éticas de contratación y prohibimos a los reclutadores de personal cobrar tasas de contratación a los empleados potenciales y retener documentos de identidad. Cuando nuestros empleados tienen contratos de trabajo, facilitamos el acceso a dichos contratos. Pagamos salarios justos.

Esperamos que nuestros proveedores se comprometan a respetar cada uno de los Convenios fundamentales de la OIT enumerados anteriormente, así como otros derechos humanos, tal y como se detalla en nuestro Código de Conducta para Proveedores. Como se ha señalado, General Motors espera que sus proveedores transmitan expectativas similares a través de sus propias cadenas de suministro.

Derechos de los grupos vulnerables

Reconocemos y respetamos los derechos de los grupos vulnerables de todo el mundo, como la población indígena, los niños y los trabajadores migrantes. Esperamos que nuestros proveedores se comprometan de igual manera a proteger los derechos de los grupos vulnerables. Los derechos de estos grupos se han establecido y codificado en diversos convenios internacionales, entre ellos:

- Convención de las Naciones Unidas (ONU) sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), 1979
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (CDN), 1989
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (ICERD, por sus siglas en inglés), 1965
- Convenio 107 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre Poblaciones Indígenas y Tribales, 1957
- Convenio 169 de la OIT, Convenio sobre Poblaciones Indígenas y Tribales, 1991
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI), 2007
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), 2006

Reconocemos que en todo el mundo las mujeres se enfrentan a la discriminación, carecen de acceso a las capacidades y a la formación, y a menudo carecen de la protección de los derechos básicos y de las leyes. Apoyamos los derechos de las mujeres y la inclusión económica, incluido el apoyo a la igualdad salarial.

Nos comprometemos a no tolerar ni contribuir conscientemente a las amenazas, intimidaciones o ataques contra los defensores de los derechos humanos en relación con nuestras operaciones. Instamos a nuestros proveedores a asumir el mismo compromiso.

Cómo abordar los efectos

Tomamos con seriedad nuestra responsabilidad de identificar, prevenir, mitigar y remediar los riesgos y efectos, relacionados con los derechos humanos, que podamos causar o a los que podamos contribuir. Aplicaremos las políticas y los procesos necesarios para cumplir con cada una de estas responsabilidades.

Cuando descubramos posibles efectos negativos sobre los derechos humanos, investigaremos y, si procede, nos pondremos en contacto con las partes interesadas potencialmente afectadas y/o sus representantes con el objetivo de identificar soluciones o recursos de mutuo acuerdo y atender la necesidad de remediarlos o cooperar para remediarlos a través de procesos legítimos.

Del mismo modo, esperamos que nuestros proveedores cuenten con procesos para prevenir, mitigar y remediar los efectos negativos sobre los derechos humanos que ellos puedan causar o a los que puedan contribuir y esperamos que esos proveedores transmitan esa expectativa también a través de sus propias cadenas de suministro, conforme a nuestro Código de Conducta para Proveedores.

Compromiso con los grupos de interés

Apoyamos a las comunidades donde operamos y nos comprometemos a colaborar con nuestros grupos de interés considerando sus opiniones a la hora de llevar a cabo nuestra actividad.

Privacidad

Nos comprometemos a respetar la privacidad de las personas, incluidos los empleados y los clientes. Cumplimos los principios de privacidad reconocidos mundialmente y nos esforzamos por implementar prácticas razonables y adecuadas en nuestra recopilación, uso e intercambio de información personal sobre las personas.

Mecanismos de denuncia y de aplicación

Ponemos en marcha varios mecanismos de denuncia y contamos con sólidas políticas antirrepresalias. Supervisamos nuestras operaciones y la información sobre nuestros proveedores en busca de posibles infracciones y tomamos medidas en caso de que estas ocurran, las cuales pueden incluir la rescisión del empleo o del contrato. Los empleados,

proveedores, contratistas u otras personas pueden informar sobre cualquier incidente o inquietud utilizando el mecanismo de quejas de GM - nuestra Awareline - las 24 horas del día, los 7 días de la semana, por teléfono o a través del sitio web o correo electrónico.

No toleramos que se tomen represalias contra ninguna persona por plantear una inquietud de buena fe tal y como se refleja en nuestra política de no represalias y nuestras expectativas de no represalias se expresan de manera clara para nuestros proveedores en nuestro Código de Conducta para Proveedores.

Divulgación

En nuestro informe anual de sostenibilidad, informamos sobre nuestras acciones y compromisos en materia de derechos humanos. También hacemos públicos en nuestro sitio web nuestros valores, principios, políticas y prácticas que esta política refuerza.

Cómo abordar posibles conflictos

General Motors opera en muchas jurisdicciones diferentes sujetas a diferentes leyes y normas. En las situaciones en que nuestras políticas de derechos humanos son más estrictas que las leyes locales, nos adherimos a nuestras propias políticas. En las situaciones en que las leyes o normas de una jurisdicción en particular entran en conflicto con nuestras políticas, nos esforzamos por aplicar nuestras políticas y normas internacionales en la medida en que la legislación local lo permita.



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Действует с 12 декабря 2022 года

Введение

Компания General Motors (GM) понимает, что в долгосрочной перспективе успех компании невозможен без системы ценностей и основанного на принципах подхода к ведению бизнеса. Цель настоящей политики — четко изложить наши определения, подходы, меры по управлению и поддержке всеобщих прав человека и достоинства людей в нашей деятельности, среди местного населения и в глобальной цепочке поставок.

Наши обязательства

В своем подходе к правам человека мы следуем Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН (далее — Руководящие принципы ООН). В них установлено, что обязанностью государства является *защита* прав человека, обязанностью бизнеса — *соблюдение* прав человека, и что они вместе могут играть важную роль в *устранении* проблем с правами человека, если и когда они возникают. Компания GM обязуется соблюдать всемирно признанные права человека, включая описанные во Всеобщей декларации прав человека, Декларации Международной организации труда (МОТ) об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Главные конвенции МОТ), Руководящих принципах ОЭСР для многонациональных предприятий и Глобальном договоре ООН (одной из подписавших сторон которого является GM).

Права работников

Международная организация труда (МОТ) приняла 11 основных конвенций, охватывающих 5 основополагающих прав в сфере труда. Эти конвенции описаны в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998) с поправками за 2022 год и также называются Основными конвенциями МОТ. Компания General Motors обязуется соблюдать следующие права:

- свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- ликвидация всех форм принудительного и подневольного труда, включая принудительный и подневольный труд заключенных;
- эффективное искоренение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и профессиональной деятельности;
- право на работу в безопасной и здоровой среде.

Кроме того, мы привержены следующим принципам и ожидаем, что наши поставщики и подрядчики будут разделять наши обязательства, как это предусмотрено нашим Кодексом этики для поставщиков:

- Мы обязуемся обеспечивать условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, соответствующие требованиям применимых правовых стандартов охраны труда и техники безопасности или превышающие их.
- Мы обязуемся не использовать и не допускать торговлю людьми.
- Мы обязуемся соблюдать законодательство в отношении рабочего времени.
- Мы считаем многообразие и инклюзивность преимуществом. Мы уважаем вклад каждого человека в нашу команду. Мы не допускаем преследования и дискриминации по признаку расы, религии, возраста, национального происхождения, ограниченных возможностей, сексуальной ориентации, гендерной идентичности или гендерного самовыражения, семейного положения, прохождения воинской службы или любой другой охраняемой от дискриминации категории.
- Мы соблюдаем этические нормы при приеме на работу и запрещаем специалистам по подбору кадров взимать с потенциальных сотрудников плату за наем и удерживать документы, удостоверяющие личность. В случае наличия трудовых договоров с нашими сотрудниками мы предоставляем им доступ к этим договорам. Мы выплачиваем справедливую заработную плату.

Мы ожидаем, что наши поставщики будут соблюдать все перечисленные выше Основные конвенции МОТ, а также другие права человека, как подробно указано в нашем Кодексе этики для поставщиков. Согласно этому документу, компания General Motors ожидает от своих поставщиков доведения подобных требований до сведения всех участников цепочки поставок.

Права уязвимых групп

Мы признаем и соблюдаем права уязвимых групп по всему миру, в частности коренного населения, детей и трудовых мигрантов. Мы ожидаем, что наши поставщики будут придерживаться такого же подхода к защите прав уязвимых групп. Права этих групп определены и закреплены в различных международных конвенциях, среди которых:

- Конвенция Организации Объединенных Наций (ООН) о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979 г.
- Конвенция ООН о правах ребенка, 1989 г.
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, 1965 г.
- Конвенция Международной организации труда о защите и интеграции коренного и другого населения, ведущего племенной и полуплеменной образ жизни, в независимых странах (Конвенция 107), 1957 г.
- Конвенция Международной организации труда о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (Конвенция 169), 1991 г.
- Декларация ООН о правах коренных народов, 2007 г.
- Конвенция ООН о правах инвалидов, 2006 г.

Мы признаем, что женщины по всему миру сталкиваются с дискриминацией, недостаточным доступом к обретению навыков и обучению, а также зачастую

недостаточной защитой основополагающих прав и законов. Мы поддерживаем права женщин и равные возможности в экономической сфере, включая поддержку равной оплаты труда.

Мы обязуемся не допускать и сознательно не способствовать угрозам, запугиванию или нападениям на правозащитников в связи с нашей деятельностью. Мы рекомендуем своим поставщикам взять на себя такое же обязательство.

Решение проблем

Мы серьезно относимся к нашей обязанности выявлять, предотвращать, минимизировать и устранять риски и решать проблемы, связанные с правами человека, которые мы могли вызвать или которым могли способствовать. Мы реализуем необходимые политики и процессы для выполнения всех этих обязательств.

В случае выявления потенциальной проблемы с правами человека мы проведем расследование и при необходимости привлечем все потенциально затронутые стороны и/или их представителей с целью нахождения приемлемых для всех сторон решений и мер защиты, а также устранения проблемы или участия в ее устранении в рамках законного процесса.

Аналогичным образом мы ожидаем от своих поставщиков наличия процессов для предотвращения, минимизации и устранения проблем, связанных с правами человека, которые они могли вызвать или которым могли способствовать, а также ожидаем от поставщиков доведения подобных требований до сведения всех участников цепочки поставок согласно нашему Кодексу этики для поставщиков.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Мы оказываем поддержку местным сообществам и обязуемся учитывать их мнения во взаимодействии с заинтересованными сторонами в ходе ведения нашей деятельности.

Защита частной жизни

Мы обязуемся уважать частную жизнь всех лиц, включая сотрудников и заказчиков. Мы соблюдаем всемирно признанные принципы защиты частной жизни и стремимся к реализации разумных и надлежащих практик в отношении сбора, использования и распространения персональных данных.

Механизм передачи информации о нарушениях и обеспечения соблюдения требований

Мы внедрили механизмы передачи информации о нарушениях и установили строгую политику предотвращения преследований за сообщения о нарушениях. Мы контролируем свою деятельность и информацию о своих поставщиках на предмет потенциальных нарушений и в случае возникновения нарушений принимаем меры вплоть до прекращения трудовых отношений и расторжения договоров. Сотрудники,

поставщики, подрядчики и другие лица могут сообщать об инцидентах или обеспокоенности, используя механизм подачи жалоб GM — горячую линию Awareline — круглосуточно и без выходных, по телефону, через Интернет или по электронной почте.

Мы не допускаем преследований кого бы то ни было за добросовестные сообщения о возможных нарушениях как указано в нашей политике предотвращения преследований; наши ожидания в отношении предотвращения преследований четко изложены для наших поставщиков в Кодексе этики для поставщиков.

Раскрытие информации

Мы сообщаем о принятых нами мерах и действиях в сфере прав человека в ежегодном отчете об устойчивом развитии. Мы также публикуем на своем веб-сайте наши ценности, принципы, политики и методы, на утверждение которых направлена эта политика.

Разрешение потенциальных конфликтов

General Motors ведет свою деятельность в различных юрисдикциях в соответствии с разными законами и нормативными актами. Если наши политики в области прав человека строже местного законодательства, мы придерживаемся своих политик. В случае противоречия между законами и нормативными актами конкретной юрисдикции и нашими политиками мы стремимся применять свои политики и международные стандарты в той мере, в которой это разрешено местным законодательством.



人权政策

自 2022 年 12 月 12 日起生效

引言

通用汽车公司（通用汽车）深知，长期成功始于公司的价值体系和经营业务的原则方法。本政策致力于清晰和透明地描述我们在整个运营过程中、我们运营所在社区以及在我们的全球供应链中如何定义、处理、治理并维护普遍人权和员工尊严。

我们的承诺

《联合国工商业与人权指导原则》(《联合国指导原则》)是我们人权相关工作的指导框架。它规定，政府的职责是*保护*人权，企业的职责是*尊重*人权，两者都可以在发生负面人权影响进行*补救*时发挥重要作用。通用汽车承诺尊重所有国际公认的人权，包括《世界人权宣言》、《国际劳工组织 (ILO) 关于工作中基本原则和权利宣言》（国际劳工组织核心公约）、《经合组织多国企业准则》和《联合国全球契约》（通用汽车是签署方）中描述的人权。

劳工权利

国际劳工组织 (ILO) 制定了 11 项基本公约，内容涉及工作中的五项基本权利。《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》（1998 年）以及 2022 年修正案集中涵盖了这些公约，也被称为国际劳工组织核心公约。通用汽车承诺尊重这些权利，即：

- 结社自由和有效承认集体谈判权利；
- 消除一切形式的强迫或强制劳动，包括强迫或强制监狱劳动；
- 有效废除童工劳动；
- 消除就业与职业歧视；以及
- 安全健康的工作环境。

此外，我们承诺以下事项，并期望我们的供应商和承包商按照我们在《供应商行为准则》中的规定同样遵守以下承诺：

- 我们将提供并维护符合甚至超越适用职业健康和安全管理法律标准的安全、健康的工作环境。

- 我们不会利用或容忍人口贩运。
- 我们将遵守关于工作时间的所有适用法律。
- 我们将多样性和包容性视为一种优势。我们尊重每个人为我们团队做出的贡献。我们决不容忍基于种族、宗教、年龄、民族血统、残疾、性取向、性别认同或表达、家庭状况、服兵役情况或任何其他受保护阶级的骚扰或歧视。
- 我们采用符合道德的招聘实践，禁止招聘人员向潜在员工收取招聘费用，并禁止扣留身份证件。我们向员工提供其雇佣合同（如签署）的访问权限。我们支付公平合理的工资。

我们希望我们的供应商承诺尊重上述国际劳工组织的每一项核心公约，以及其他人权，详见我们的《供应商行为准则》。如文中所述，通用汽车希望其供应商将在整个自有供应链中逐级传递并达到类似的期望。

弱势群体的权利

我们承认并尊重世界各地弱势群体的权利，如土著人民、儿童和移民工人。我们希望我们的供应商同样致力于保护弱势群体的权利。这些群体的权利已经在各类国际公约中得到确立并且编纂成文，包括：

- 《联合国 (UN) 消除对妇女一切形式歧视公约》(CEDAW), 1979 年
- 《联合国儿童权利公约》(CRC), 1989 年
- 《消除一切形式种族歧视国际公约》(ICERD), 1965 年
- 国际劳工组织 (ILO) 第 107 号公约, 《土著和部落居民公约》, 1957 年
- 国际劳工组织第 169 号公约, 《土著和部落人民公约》, 1991 年
- 《联合国土著人民权利宣言》(UNDRIP), 2007 年
- 《联合国残疾人权利公约》(CRPD), 2006 年

我们认识到，在世界各地，妇女面临歧视，缺乏获得技能和培训的机会，并且往往缺乏对基本权利和法律的保护。我们支持妇女权利和经济包容，包括支持同工同酬。

我们承诺在运营中既不容忍也不故意促成对人权维护者进行威胁、恐吓或攻击。我们大力鼓励我们的供应商做出同样的承诺。

应对影响

我们认真对待我们识别、预防、减轻和补救我们可能造成或促成的人权相关风险和影响的责任。我们将实施必要的政策和流程来履行这些职责。

当我们发现潜在的负面人权影响时，我们将开展调查，并酌情与潜在受影响的利益相关方和/或其代表接触，以确定双方同意的解决方案或补救措施，并通过合法程序予以提供或配合补救。

同样，我们期望我们的供应商制定相应流程，以防止、减轻和补救他们可能造成或促成的负面人权影响，我们还希望这些供应商依照我们的《供应商行为准则》在整个自有供应链中逐级传递并达到这一期望。

利益相关方参与

我们为我们运营所在社区提供支持，并承诺与利益相关方建立友好关系，在我们开展业务时考虑他们的意见。

隐私

我们承诺尊重个人隐私，包括员工和客户。我们遵循全球公认的隐私原则，并致力于采取合理和正当的方法来收集、使用和共享有关个人的个人信息。

报告和执行机制

我们落实了多种报告机制，并制定了强有力的反报复政策。我们监控我们的运营和有关供应商的信息，以发现潜在的违规行为，并在发生违规行为时采取行动，甚至包括终止雇佣关系或合同。员工、供应商、承包商或其他人都可以通过电话、网络或电子邮件，每周 7 天、每天 24 小时使用通用汽车的申诉机制 - **Awareline** - 报告任何事件或疑虑。

我们不容忍对善意提出疑虑的任何人进行报复，这体现在我们的反报复政策中，并且在供应商行为准则中向供应商明确指出了我们对杜绝报复的期望。

披露

我们在年度可持续发展报告中报告我们在人权方面的行动和参与。此外，我们还在公司网站上公开发布我们的价值观、原则、政策以及本政策中重点加强的实践。

解决潜在冲突

通用汽车在许多不同的司法辖区运营，遵守不同的法律法规。在我们的人权政策比当地法律更加严格的情况下，我们坚持自己的政策。在特定管辖区的法律或法规与我们的政策相冲突的情况下，我们努力在当地法律允许的范围内采用我们的政策和国际标准。



سياسة حقوق الإنسان

سارية المفعول اعتبارًا من 12 كانون الأول/ديسمبر 2022

مقدمة

تدرك شركة جنرال موتورز (GM) أنّ النجاح طويل الأمد يبدأ من منظومة قيم للشركة ونهج لممارسة الأعمال التجارية قائم على المبادئ. إنّ الهدف من هذه السياسة هو توضيح طريقتنا في تعريف حقوق الإنسان العالمية وكرامة الأشخاص وكيفية تناولنا لها وإدارتها ودعمها في العمليات التي نقوم بها والمجتمعات التي نعمل فيها وكذلك في سلسلة الإمداد العالمية لدينا.

التزاماتنا

تمثل المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة) إطار عمل توجيهي لأعمالنا المتعلقة بحقوق الإنسان. وتنص هذه المبادئ على أنّ دور الحكومة هو حماية حقوق الإنسان وأنّ دور المؤسسات التجارية هو احترام حقوق الإنسان وأنّ كليهما يمكن أن يؤدي دورًا مهمًا في معالجة أيّة آثار سلبية على حقوق الإنسان إذا وقعت ومتى وقعت. تلتزم شركة جنرال موتورز باحترام كافة حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا، بما في ذلك الحقوق الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية)، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية المتعلقة بالمؤسسات المتعدّدة الجنسيات، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة (الذي وقّعت عليه شركة جنرال موتورز).

حقوق العمال

وضعت منظمة العمل الدولية إحدى عشرة أداة أساسية تغطي خمسة من الحقوق الأساسية في العمل. وقد تمّ تناول هذه الأدوات بشكل إجمالي في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998) وأيضًا في التعديل الخاص بهذا الإعلان الذي صدر في العام 2022 حيث تمّت الإشارة إليها باسم الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. وتلتزم شركة جنرال موتورز باحترام هذه الحقوق، التي تتضمن ما يأتي:

- حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعّال بالحق في المفاوضة الجماعية،
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو القسري، بما في ذلك العمل الجبري أو القسري في السجون،
- الإلغاء الفعّال لعمالة الأطفال،
- القضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، و
- الحق في العمل ضمن بيئة عمل آمنة وصحية.

بالإضافة إلى ذلك، فإنّنا كشركة نلتزم بما يأتي ونتوقع من مورّدينا ومقاولينا مشاركتنا هذا الالتزام على النحو المنصوص عليه في مدوّنة قواعد سلوك الموردين لدينا:

- سنوفر ونحافظ على ظروف عمل آمنة وصحية تلبّي أو تفوق توقّعات المعايير القانونية المعمول بها بخصوص الصحة والسلامة المهنية.
- لن نتعاطى بأفة الاتجار بالبشر ولن نتسامح مع هذه المسألة.
- سنلتزم بجميع القوانين المعمول بها فيما يتعلّق بساعات العمل.
- إنّنا ننظر إلى التنوّع والشمولية كنقطة قوة. إنّنا نحترم ما يقدمه لنا كل واحد من أفراد فريقنا. لن نتساهل مع مسائل المضايقة أو التمييز على أساس العرق أو الدين أو العمر أو الأصل القومي أو الإعاقة أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير الجنسي أو الحالة العائلية أو حالة الخدمة العسكرية أو أيّ من الفئات المحميّة الأخرى.
- إنّنا نعتد ممارسات توظيف أخلاقية ونحظر على مسؤولي التوظيف فرض رسوم توظيف على الموظفين المحتملين ونحظر عليهم كذلك حجب وثائق الهوية. وفي حال كانت تربطنا عقود عمل بموظفينا، فإنّنا نتيح لهم إمكانية الوصول إلى تلك العقود. ونقوم كذلك بدفع أجور عادلة.

إنّنا نتوقع من مورّدينا الالتزام باحترام كل اتفاقية من الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية على النحو المذكور أعلاه، بالإضافة إلى حقوق الإنسان الأخرى، على النحو المفصّل في مدوّنة قواعد سلوك الموردين لدينا. وكما سبق أن ذكرنا، تتوقّع شركة جنرال موتورز من مورّديها أن يعتمدوا بدورهم توقّعات مماثلة في سلاسل الإمداد الخاصة بهم.

حقوق الفئات المستضعفة

إننا نعتزف بحقوق الفئات المستضعفة في جميع أنحاء العالم ونحترمها، مثل الشعوب الأصلية والأطفال والعمال المهاجرين. ونتوقّع من موردينا الالتزام بالمبادئ بحماية الفئات المستضعفة. وقد تم ترسيخ حقوق هذه الجماعات وتقنينها في اتفاقيات دولية عديدة، مثل:

- اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، 1979
- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل (CRC)، 1989
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (ICERD)، 1965
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 107، الاتفاقية الخاصة بالسكان الأصليين والقبليين، 1957
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 169، الاتفاقية الخاصة بالشعوب الأصلية والقبليّة، 1991
- إعلان الأمم المتحدة حول حقوق الشعوب الأصلية (UNDRIP)، 2007
- اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD)، 2006

إننا ندرك أنّ النساء في جميع أنحاء العالم يواجهن التمييز، ولا يتسنى لهنّ اكتساب المهارات والحصول على التدريب، وغالبًا ما يفتقرن إلى الحماية التي توفرها لهنّ الحقوق الأساسية والقوانين. إننا ندعم حقوق المرأة والاندماج الاقتصادي، بما في ذلك دعم المساواة في الأجر.

إننا نلتزم بعدم التسامح أو الإسهام المتعمّد في أفعال التهديد أو الترهيب أو التهجّم التي تستهدف المدافعين عن حقوق الإنسان وذلك فيما يتعلق بعملياتنا. كما نشجع موردينا على تقديم الالتزام ذاته.

معالجة الآثار

إننا نأخذ على محمل الجدّ مسؤوليتنا تجاه تحديد ومنع وتخفيف ومعالجة المخاطر والآثار المتعلقة بحقوق الإنسان التي قد تنتسب أو تساهم في ظهورها. ومن ثمّ، سنقوم بتنفيذ السياسات والعمليات اللازمة للوفاء بكل واحدة من هذه المسؤوليات.

عندما نكتشف تعرّض حقوق الإنسان لأية آثار سلبية محتملة، فإننا سنقوم بالتحقيق في الأمر وسنعمل - عند الاقتضاء - مع الأطراف المعنية المحتمل تأثرها بذلك و/أو ممثلها بهدف تحديد الحلول أو سبل الانتصاف المقبولة للطرفين وكذلك توفير المعالجة أو التعاون في المعالجة التي يقومون بها من خلال العمليات المشروعة.

وبصورة مماثلة، فإننا نتوقّع أن يكون لدى موردينا عمليات من شأنها منع وتخفيف ومعالجة الآثار السلبية على حقوق الإنسان التي قد يتسبّبون أو يساهمون في حدوثها، كما نتوقّع من هؤلاء الموردين تطبيق تلك التوقّعات في سلاسل الإمداد الخاصة بهم وفق مدونة قواعد سلوك الموردين لدينا.

إشراك الأطراف المعنية

إننا ندعم المجتمعات التي نعمل فيها وملتزم بمشاركة الأطراف المعنية لدينا مع أخذ وجهات نظرهم في الاعتبار أثناء تنفيذ أعمالنا التجارية.

الخصوصية

إننا ملتزمون باحترام خصوصية الأفراد، بما في ذلك الموظفين والعملاء. ومن ثمّ، فإننا نتبع مبادئ الخصوصية المعترف بها عالميًا ونسعى جاهدين إلى اعتماد ممارسات معقولة وملائمة في جمع المعلومات الشخصية للأفراد واستخدامها ومشاركتها.

آلية الإبلاغ والإنفاذ

لقد وضعنا العديد من آليات الإبلاغ ولدينا سياسات صارمة لمنع أعمال الانتقام. كما أنّنا نراقب عملياتنا ومعلوماتنا حول موردينا لاكتشاف أية انتهاكات محتملة وتتخذ الإجراءات المناسبة في حال حدوث انتهاكات، وقد يصل الإجراء إلى إنهاء العمل أو العقد ويشمله. يمكن للموظفين أو الموردين أو المقاولين أو غيرهم الإبلاغ عن أية حوادث أو مخاوف باستخدام آلية التظلم لدى

شركة جنرال موتورز - موقع Awareline الخاص بنا - على مدار الساعة وطوال أيام الأسبوع، وذلك عبر الهاتف أو الموقع الإلكتروني أو البريد الإلكتروني.

إننا لا نتساهل مع أعمال الانتقام ضد أي شخص بسبب إبلاغه بحسن نية عن أية مخاوف كما تنص سياسة عدم الانتقام لدينا، وقد تم كذلك توضيح توقعاتنا بشأن عدم الانتقام لمورديننا في مدونة قواعد سلوك الموردين لدينا.

الإفصاح

إننا نعلن عن الإجراءات والأعمال التي نقوم بها بخصوص حقوق الإنسان في تقرير الاستدامة السنوي الخاص بنا. ونعلن كذلك على موقعنا الإلكتروني عن قيمنا ومبادئنا وسياساتنا وممارساتنا التي تعززها هذه السياسة.

معالجة النزاعات المحتملة

تعمل شركة جنرال موتورز في العديد من الولايات القضائية المختلفة وهي بالتالي تخضع لقوانين ولوائح مختلفة. وفي الحالات التي تكون فيها سياسات حقوق الإنسان الخاصة بنا أكثر صرامة من القوانين المحلية، فإننا نلتزم بتطبيق سياساتنا. أما في الحالات التي تتعارض فيها قوانين أو لوائح ولاية قضائية معينة مع سياساتنا، فإننا نسعى جاهدين إلى تطبيق سياساتنا والمعايير الدولية بقدر ما يسمح به القانون المحلي.



POLÍTICA DE DIREITOS HUMANOS

Em vigor desde 12 de dezembro de 2022

Introdução

A General Motors Company (GM) entende que o sucesso a longo prazo de uma empresa começa com seu sistema de valores e uma abordagem baseada em princípios ao conduzir seus negócios. Esta política tem como objetivo tornar clara e transparente a forma como definimos, abordamos, regulamentamos e apoiamos os direitos humanos universais e a dignidade das pessoas em todas as nossas operações, as comunidades em que atuamos e a nossa cadeia de suprimento global.

Nosso compromisso

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU servem como um guia para nosso trabalho no que se refere aos direitos humanos. Eles estabelecem que o papel do governo é *proteger* os direitos humanos, o papel da empresa é *respeitar* os direitos humanos e que ambos desempenham importantes funções para *remediar* os impactos adversos nos direitos humanos se e quando houver. A GM tem o compromisso de respeitar todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo aqueles descritos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (as Convenções Fundamentais da OIT) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e o Pacto Global da ONU (do qual a GM é signatária).

Direitos dos trabalhadores

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu onze Instrumentos Fundamentais que cobrem cinco direitos fundamentais no trabalho. Conjuntamente, esses direitos são cobertos pela Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e o aditamento de 2022 e são conhecidos como as Convenções Fundamentais da OIT. A General Motors tem o compromisso de respeitar esses direitos, que são:

- A liberdade de associação e o reconhecimento eficaz do direito à negociação coletiva
- A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo trabalho prisional forçado ou obrigatório
- A abolição eficaz do trabalho infantil
- A eliminação da discriminação referente a emprego e profissão e
- O direito de trabalhar em um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Além disso, temos o compromisso de acompanhar e esperar de nossos fornecedores e contratados que compartilhem do nosso compromisso conforme estabelecido em nosso Código de Conduta do Fornecedor:

- Forneceremos e manteremos condições de trabalho seguras e saudáveis que atendam ou superem os padrões legais aplicáveis de saúde e segurança ocupacional.

- Não usaremos nem toleraremos tráfico humano.
- Cumpriremos todas as leis aplicáveis referentes a horários de trabalho.
- Vemos a diversidade e inclusão como um ponto forte. Respeitamos a contribuição de cada pessoa para nossa equipe. Não toleraremos assédio nem discriminação por raça, religião, idade, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, condição familiar, condição de veterano ou qualquer outra classe protegida.
- Empregamos práticas de recrutamento éticas e proibimos recrutadores de cobrar taxas de recrutamento de candidatos e reter documentos de identidade. Quando nossos empregados têm contratos de trabalho, fornecemos acesso a esses contratos. Pagamos salários justos.

Esperamos que nossos fornecedores se comprometam a respeitar cada uma das Convenções Fundamentais da OIT listadas acima, assim como outros direitos humanos, como detalhados em nosso Código de Conduta do Fornecedor. Conforme contido neste instrumento, a General Motors espera que seus fornecedores repassem expectativas semelhantes ao longo das próprias cadeias de suprimento.

Direitos de grupos vulneráveis

Reconhecemos e respeitamos os direitos de grupos vulneráveis em todo o mundo, como povos indígenas, crianças e trabalhadores migrantes. Esperamos de nossos fornecedores um compromisso semelhante com a proteção dos direitos de grupos vulneráveis. Os direitos desses grupos foram estabelecidos e codificados em várias convenções internacionais, incluindo:

- Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), 1979
- Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança (CRC), 1989
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD), 1965
- Convenção nº 107 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais, 1957
- Convenção nº 169 da OIT, Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais, 1991
- Declaração da ONU sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNDRIP), 2007
- Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRDP), 2006

Reconhecemos que em todo o mundo as mulheres enfrentam discriminação, falta de acesso a qualificação e treinamento e frequentemente não estão protegidas por direitos básicos e leis. Apoiamos os direitos e a inclusão econômica das mulheres, incluindo o apoio à igualdade salarial.

Nós nos comprometemos a não tolerar nem contribuir conscientemente com ameaças, intimidação ou ataques contra os defensores dos direitos humanos em relação às nossas operações. Incentivamos nossos fornecedores a assumir o mesmo compromisso.

Gestão de impactos

Levamos a sério nossa responsabilidade de identificar, impedir, mitigar e remediar riscos e impactos relacionados aos direitos humanos que possamos causar ou com os quais possamos contribuir. Implementaremos as políticas e os processos necessários para cumprir com cada uma dessas responsabilidades.

Quando descobirmos possíveis impactos adversos nos direitos humanos, investigaremos e, quando apropriado, agiremos junto às partes interessadas possivelmente afetadas e/ou seus representantes com o propósito de identificar mutuamente soluções ou medidas consensuais e promover ou cooperar para sua remediação por meio de processos válidos.

Da mesma forma, esperamos que nossos fornecedores tenham processos em vigor para impedir, mitigar e remediar impactos adversos nos direitos humanos que eles possam causar ou com os quais possam contribuir e esperamos que esses fornecedores repassem essa expectativa também ao longo das próprias cadeias de suprimentos de acordo com o nosso Código de Conduta do Fornecedor.

Compromisso das partes interessadas

Apoiamos as comunidades nas quais atuamos e estamos comprometidos a trabalhar em conjunto com nossas partes interessadas levando em conta suas opiniões à medida que conduzimos nossos negócios.

Privacidade

Temos o compromisso de respeitar a privacidade das pessoas, incluindo empregados e clientes. Seguimos princípios de privacidade reconhecidos globalmente e estamos empenhados em implementar práticas cabíveis e adequadas em nossa coleta, uso e compartilhamento de informações pessoais sobre as pessoas.

Mecanismo de denúncias e fiscalização

Implementamos vários mecanismos de denúncias e temos sólidas políticas de antirretaliação. Monitoramos nossas operações e as informações sobre nossos fornecedores com o fim de verificar possíveis violações e, em caso positivo, tomamos medidas que incluem demissão de funcionários ou rescisão de contratos. Empregados, fornecedores, contratados, entre outros, podem informar incidentes ou preocupações usando o mecanismo de denúncias da GM, nossa Awareline, 24 horas por dia, 7 dias por semana, por telefone, Internet ou e-mail.

Não toleramos retaliações contra ninguém por reportar preocupações como prova de boa-fé conforme exposto em nossa Política de Não Retaliação e nossas expectativas de não retaliação são explicadas aos nossos fornecedores em nosso Código de Conduta do Fornecedor.

Divulgação

Divulgamos nossas ações e compromisso com os direitos humanos em nosso relatório de sustentabilidade anual. Também publicamos em nosso site nossos valores, princípios, políticas e práticas que esta política reforça.

Gestão de possíveis conflitos

A General Motors atua em muitas jurisdições diferentes sujeitas a diferentes leis e regulamentos. Em situações nas quais nossas políticas de direitos humanos são mais rigorosas do que a legislação local, seguimos nossas próprias políticas. Em situações de conflito entre as leis e os regulamentos de uma determinada jurisdição e as nossas políticas, nos empenharemos em aplicar nossas políticas e os padrões internacionais na maior extensão possível permitida pela legislação local.



POLITIQUE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

En vigueur à partir du 12 décembre 2022.

Introduction

La compagnie General Motors (GM) reconnaît que le succès à long terme repose sur le système de valeurs de l'entreprise et sur une approche des affaires fondée sur des principes. Cette politique vise à rendre claire et transparente la manière dont nous définissons, abordons, régissons et soutenons les droits de la personne universels et la dignité des personnes dans l'ensemble de nos activités, des collectivités dans lesquelles nous sommes installés et de notre chaîne d'approvisionnement mondiale.

Notre engagement

Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (ou Principes directeurs de l'ONU) servent de cadre directeur pour notre travail lié aux droits de la personne. Ils établissent que le rôle du gouvernement est de *protéger* les droits de la personne, que le rôle des entreprises est de *respecter* les droits de la personne, et que les deux peuvent jouer des rôles importants pour *réparer* les incidences négatives sur les droits de la personne, le cas échéant. GM s'engage à respecter tous les droits de la personne reconnus à l'échelle internationale, y compris ceux décrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail (ou Conventions fondamentales de l'OIT), les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et le Pacte mondial des Nations Unies (dont GM est signataire).

Droits des travailleurs et des travailleuses

L'Organisation internationale du travail (OIT) a établi 11 instruments fondamentaux qui couvrent cinq droits fondamentaux au travail. Collectivement, elles sont couvertes par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) plus la modification de 2022 et sont également appelées les Conventions fondamentales de l'OIT. GM s'engage à respecter ces droits, à savoir :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, y compris le travail forcé ou obligatoire en milieu carcéral;
- l'abolition effective du travail des enfants;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession;
- le droit de travailler dans un environnement de travail sûr et sain.

En outre, nous nous engageons à respecter les points suivants et attendons de nos fournisseurs et sous-traitants qu'ils partagent notre engagement, comme le prévoit notre Code de conduite des fournisseurs.

- Nous nous engageons à fournir et à maintenir des conditions de travail sécuritaires et saines qui respectent ou dépassent les normes juridiques applicables en matière de santé et de sécurité au travail.
- Nous ne recourons pas à la traite des êtres humains ni ne la tolérons.
- Nous respecterons toutes les lois en vigueur relatives aux heures de travail.
- Nous considérons la diversité et l'inclusion comme un avantage. Nous reconnaissons la valeur que chaque individu apporte à notre équipe. Le harcèlement ou la discrimination fondés sur la race, la religion, l'âge, l'origine nationale, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut familial, le statut de vétéran ou tout autre groupe protégé ne seront pas tolérés.
- Nous adoptons des pratiques éthiques en matière de recrutement et interdisons aux recruteurs de facturer des frais de recrutement aux employés potentiels et de retenir des pièces d'identité. Lorsque nos employés ont des contrats de travail, nous leur accordons l'accès à ces contrats. Nous versons des salaires équitables.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils s'engagent à respecter chacune des conventions fondamentales de l'OIT énumérées ci-dessus, ainsi que d'autres droits de la personne, comme le précise notre Code de conduite des fournisseurs. Comme indiqué dans le code, GM s'attend à ce que ses fournisseurs transmettent des attentes similaires dans leurs propres chaînes d'approvisionnement.

Droits des groupes vulnérables

Nous reconnaissons et respectons les droits des groupes vulnérables partout dans le monde, comme les peuples autochtones, les enfants et les travailleurs migrants. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils s'engagent de la même manière à protéger les droits des groupes vulnérables. Les droits de ces groupes ont été établis et codifiés dans diverses conventions internationales, notamment :

- la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) de 1979;
- la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant de 1989;
- la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIEDR) de 1965;
- la Convention 107 de l'OIT relative aux populations autochtones et tribales de 1957;
- la Convention 169 de l'OIT relative aux peuples indigènes et tribaux de 1991;
- la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA) de 2007;
- la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) de 2006.

Nous reconnaissons que, dans le monde entier, les femmes sont victimes de discrimination, n'ont souvent pas accès aux connaissances et à la formation, et ne sont pas toujours protégées par les lois et les droits fondamentaux. Nous appuyons les droits des femmes et l'inclusion économique, y compris le soutien à l'égalité salariale.

Nous nous engageons à ne pas tolérer les menaces, les intimidations ou les attaques contre les défenseurs des droits de la personne ni à y contribuer sciemment dans le cadre de nos activités. Nous encourageons nos fournisseurs à souscrire au même engagement.

Gestion des incidences

Nous prenons au sérieux notre responsabilité de repérer, de prévenir et d'atténuer les risques et les incidences liés aux droits de la personne que nous pouvons causer ou auxquels nous pouvons contribuer et d'y remédier. Nous mettrons en œuvre les politiques et les processus nécessaires pour assumer chacune de ces responsabilités.

Lorsque nous découvrons des incidences négatives possibles sur les droits de la personne, nous enquêtons et, le cas échéant, nous discutons avec les parties prenantes potentiellement touchées ou leurs représentants dans le but de trouver des solutions ou des mesures correctives mutuellement acceptables et de remédier à la situation ou de coopérer à cette fin par l'intermédiaire de processus légitimes.

De même, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils mettent en place des processus pour prévenir et atténuer les incidences négatives sur les droits de la personne qu'ils peuvent causer ou auxquelles ils peuvent contribuer et pour y remédier, et nous attendons aussi d'eux qu'ils transmettent cette attente dans leurs propres chaînes d'approvisionnement conformément à notre Code de conduite des fournisseurs.

Engagement des parties prenantes

Nous soutenons les communautés dans lesquelles nous œuvrons et nous sommes engagés à nous investir auprès de nos parties prenantes en tenant compte de leurs points de vue dans le cadre de nos activités.

Respect de la vie privée

Nous nous engageons à respecter la vie privée des personnes, y compris des employés et des clients. Nous suivons les principes de protection de la vie privée reconnus dans le monde entier et nous visons à mettre en œuvre des pratiques raisonnables et appropriées dans le cadre de la collecte, de l'utilisation et du partage des renseignements personnels sur les personnes.

Mécanisme de dénonciation et de respect des règles

Nous avons mis en place plusieurs mécanismes de dénonciation et nous disposons de solides politiques de non-représailles. Nous surveillons nos activités et les renseignements sur nos fournisseurs pour déceler les violations potentielles et intervenons en cas de violation. Nos mesures correctives peuvent aller jusqu'à la résiliation du contrat ou de l'emploi. Les membres du personnel, les fournisseurs, les sous-traitants ou autres peuvent signaler tout incident ou toute préoccupation en utilisant le mécanisme de règlement des griefs de GM, soit notre service Awareline disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 par téléphone, Internet ou courriel.

Nous ne tolérons pas de représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé de bonne foi une préoccupation conformément à notre politique de non-représailles. Nos attentes en matière de non-représailles sont clairement exposées à nos fournisseurs dans notre Code de conduite des fournisseurs.

Divulgateion d'informations

Nous communiquons nos actions et notre engagement en matière de droits de la personne dans notre rapport annuel sur le développement durable. Nous publions également sur notre site Web nos valeurs, nos principes, nos politiques et nos pratiques que cette politique vient renforcer.

Résolution des conflits possibles

GM œuvre dans de nombreux territoires différents, soumis à des lois et des règlements différents. Dans les cas où nos politiques en matière de droits de la personne sont plus strictes que les lois locales, nous nous conformons à nos propres politiques. Dans les situations où les lois ou les règlements d'une région particulière entrent en conflit avec nos politiques, nous nous efforçons d'appliquer nos politiques et les normes internationales dans la mesure où la législation locale le permet.