

## INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIA

### Información general

Conforme a lo previsto en el *art. 262, Apartado 5º, inciso final del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital*, según redacción establecida en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, Stellantis España SL está dispensada de la obligación de elaborar un estado de información no financiera porque dicha Compañía, y las entidades de ella dependientes, están incluidas, a su vez, en el informe de sostenibilidad consolidado y el informe de Responsabilidad Social Corporativa correspondientes al año 2024 de Stellantis NV, sociedad matriz de Grupo Stellantis al que pertenece Stellantis España SL, con domicilio social en Taurusavenue 1, 2132LS, Hoofddorp, Países Bajos, con número 603 729 58 en el registro mercantil neerlandés.

En este marco, el Grupo Stellantis preparó su “Sustainability Statement” [Stellantis NV 2024.12.31 Annual Report and Form 20-F](#) correspondiente al año 2024 de acuerdo con los requerimientos de la CSRD UE y del marco europeo de estándares de reporting sobre sostenibilidad (“ESRS”), incluyendo también métricas específicas para medir impactos, riesgos y oportunidades (“IROs”) no cubiertos por los requisitos de información previstos en los ESRS o para destacar objetivos específicos (“Métricas específicas de la entidad”).

Y, aun considerando que, si bien los criterios de información de las ESRS son mayores que los de la Ley 11/2018, existen desgloses de información que la Ley 11/2018 requiere y que no están expresamente contemplados en aquellas, por lo que, en un comunicado conjunto del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) publicado el 27 de noviembre de 2024 ambas señalan que las entidades sujetas deberán tener dichos requerimientos informativos en cuenta, todo ello, aún a pesar de haber finalizado el 6 de julio de 2024 el plazo de trasposición de la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD), fecha a partir de la cual, en aplicación del principio de jerarquía normativa vigente en nuestro ordenamiento, dicha Directiva resultaría directamente aplicable sin necesidad de trasposición.

No obstante lo anterior, con la finalidad de responder a dichas orientaciones en cuanto a las obligaciones mercantiles sobre publicación de información no financiera, Stellantis España SL ha llevado a cabo una comparación entre las informaciones ya presentes en el informe de sostenibilidad de Grupo Stellantis y las exigencias establecidas en la tan citada Ley 11/2018, y que se desglosan en el art. 49. 6. e) del Código de Comercio, de manera que, a raíz de dicho análisis han podido identificarse las informaciones adicionales que integran el presente informe complementario que hace parte de las Cuentas Anuales 2024 de la sociedad por resultar necesarias de cara a un completo cumplimiento de la normativa española de referencia y que se desglosan según sigue:

## INFORMACIÓN SOCIAL

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Materia	Contenido Ley 11/2018	Inclusión (Sí / No/ Parcial)	Apartado Sustainability Report
	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	Yes	Policies Adopted to Manage Material Sustainability Topics ESRS 2 MDR-P
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	Yes	Material Impacts, Risks and Opportunities and their Interaction with Strategy and Business Model ESRS 2 SBM-3 IRO-2, BP-2
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país		Yes
Distribución de empleados por clasificación profesional			Yes	Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (AR page 228)
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo			Yes	Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (AR page 228) Characteristics of Non-Employees in the Stellantis' Own Workforce Metrics S1-7 (AR page 239)

	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo	Yes	Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (AR page 228) Characteristics of Non-Employees in the Stellantis' Own Workforce Metrics S1-7 (AR page 239)
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad y clasificación profesional	Yes	-Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (AR page 228) -Characteristics of Non-Employees in the Stellantis' Own Workforce Metrics S1-7 (AR page 239)
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Partly	Turnover rate/leavers Characteristics of Employees and Diversity Metrics
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Partly	Remuneration Metrics (Pay Gap and Total Remuneration) S1-16 (AR page 235) S1-16 Remuneration metrics (pg 234)
	Brecha Salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Partly	Gap between executive and median salary. Refer to Remuneration Metrics (Pay Gap and Total Remuneration) S1-16 (AR page 245)
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Yes	Remuneration report within the Annual Report provides detailed remuneration figures for each member of the Board of Directors, presented as individual values rather than averages. (not gender-based breakdown, but individual data). Remuneration report in non - financial information report (page 141 to 150)
	Implantación de medidas de desconexión laboral	Yes	Chapter Wellbeing Health and Safety (AR page 235)
	Empleados con discapacidad	Yes	Persons with Disabilities Metrics S1-12 (AR page 229)
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Partly	Partial reference to work-life balance metrics S1-15 - page 233

	Número de horas de absentismo	No	Chapter S1-14 Health and Safety Metrics
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	Partly	Work-Life Balance Metrics S1-15 (AR page 233)
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Yes	Chapter Wellbeing, Health and Safety (AR page 235)
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	Partly	Health and Safety Metrics S1-14 (AR page 248) not disaggregated by gender
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	Partly	Health and Safety Metrics S1-14 (AR page 248) not disaggregated by gender
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Yes	Chapter Employee Involvement, Social Dialogue and Collective Bargaining as Key Success Factors (AR page 231) S1-8 Wellbeing, health and safety actions and resources (ESRS 2 MDR-A, S1-4) page 235
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Yes	
	Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	Yes	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Yes	Chapter Training in S1 chapter - ESRS 2 MDR-A, S1-4 (page 240)
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	Yes	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Yes	Diversity and Inclusion Actions and Resources S1-4 (pag 231)
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	Yes	Chapter Diversity and Inclusion - ESRS 2 MDR-A, S1-4, MDR-T, S1-5 (page 227)
	Planes de igualdad	Yes	Chapter Diversity and Inclusion
	Medidas adoptadas para promover el empleo	Yes	Chapter Talent Management (Skills for the Future) ESRS 2 MDR-A, S1-4, MDR-T, S1-5 (page 227)
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Yes	Grievances (Channels to Raise Concerns) and Process to

			Remediate Negative Impacts S1-1, S1-3, S1-17
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Yes Diversity and Inclusion - Actions and Resources S1-4 - Global Development Initiatives and Awareness
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Yes Chapter Diversity and Inclusion ESRS 2 MDR-A, S1-4, MDR-T, S1-5 (page 227)

La información social que incluye este informe complementario incluye indicadores no financieros que cumplen los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

A partir del análisis anterior, se aborda a continuación el tratamiento de los indicadores que resultan preceptivos que se desglosan según sigue:

#### I.- Información sobre EMPLEO

De modo adicional al desglose de plantilla que se incluye en el informe de sostenibilidad, la tasa global de turn-over de las personas con contrato indefinido se situó en 2024 en un 8% en el Grupo Stellantis, frente a un 3,66% en Stellantis España SL, con un total de 509 salidas de la Compañía, de las cuales 415 se formalizaron por la vía de despidos colectivos, individuales, ventas de activos o ramas de actividad y planes de separaciones de adhesión voluntaria. Estas categorías se detallan atendiendo a la edad y a los habituales grupos socio-profesionales de gestión de las personas.

*Número de despidos, desagregados por sexo, edad y clasificación profesional*

Salidas Stellantis España SL (106)	Todo tipo de salidas			Despidos Colectivos, individuales, Planes de Separaciones		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Manual	73	248	321	70	172	242
Staff + Manager	59	129	188	54	119	173
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>377</b>	<b>509</b>	<b>124</b>	<b>291</b>	<b>415</b>

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
30-50	74	145	219	70	127	197
Mayor de 50	52	218	270	51	154	205
Menor que 30	6	14	20	3	10	13
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>377</b>	<b>509</b>	<b>124</b>	<b>291</b>	<b>415</b>

En el apartado de remuneración, el marco global de nuestra política retributiva se basa en el principio de igualdad de remuneración para trabajos de igual valor; salario conforme al mercado; no discriminación y meritocracia. El marco salarial global se establece en los Convenios colectivos vigentes y aplicables en la empresa, que se complementan con Acuerdos específicos y mecanismos que regulan la remuneración variable.

	Edad	TASA DE PAGO HORA			Edad	TASA DE PAGO HORA	
		H	M			H	M
<b>BC Operario</b>	Menor de 30	14,01	14,30	<b>Staff</b>	Menor de 30	15,86	17,60
	Entre 30 y 50	15,82	15,04		Entre 30 y 50	23,81	22,39
	Mayor de 50	17,17	15,05		Mayor de 50	27,40	26,32
<b>BC Profesional</b>	Menor de 30	15,11	14,07	<b>Manager</b>	Menor de 30	18,22	0,00
	Entre 30 y 50	18,30	17,79		Entre 30 y 50	31,21	32,27
	Mayor de 50	19,34	18,65		Mayor de 50	38,63	41,66

Anualmente se construye el registro de salarios medios que incluye la comparación de salarios de hombres y mujeres, agrupados en función de los grupos socio-profesionales existentes en la Compañía bajo el criterio de trabajo de igual valor, con expresión de la brecha salarial en términos de media. El cálculo de la brecha se realiza dividiendo el salario medio de los hombres menos el salario medio de las mujeres del mismo grupo, dividido entre el salario medio de los hombres del mismo grupo, conforme indica la ESRS.

Brecha salarial 2024	
BC Operario	0,0627
BC Profesional	0,0299
Staff	0,0809
Managers	0,0132
<b>TOTAL</b>	<b>0,0687</b>

Los datos comparativos ofrecen una visión global de las diferencias, pero no consideran que, siendo la automoción un sector masculinizado, en el Plan de Igualdad de Stellantis España SL por acuerdo con la representación social de cada centro de trabajo, se comprometen medidas de acción positiva que incluyen el incremento de la contratación de mujeres para así aumentar la tasa de representación femenina en la empresa.

Siendo esto así, la mayor contratación de mujeres en los últimos años para el grupo obrero, que es el mayoritario, permite empezar a equilibrar la representación, pero concentra las mujeres en los tramos salariales inferiores. También existen aún funciones con muy baja presencia de mujeres, bien debido a la falta de perfiles en el mercado, o bien porque se trata de funciones con menor dinamismo en materia de empleo.

Así pues, las diferencias observadas obedecen a causas objetivas, vinculadas al contexto y a las medidas de acción positiva, con un compromiso patente de todos los actores de la Compañía de mantener el trabajo en curso a favor de la igualdad.

## II.- Información sobre ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En el capítulo de organización del trabajo, la normativa española de referencia requiere detallar en el informe de sostenibilidad complementario la información sobre distribución y flexibilidad de la jornada laboral y las modalidades de conciliación y políticas internas que existen en la materia.

**Registro de Turnos de Stellantis España SL(106) a 31.12.24**

Sexo	Turno de Día	Dos Turnos	Tres Turnos	Turno de noche	Turno de fin de semana	Turno especial	"Reducción Jornada 99%"	Total
Mujeres	942	1338	0	426	230	9	4	2949
Hombres	2411	5396	19	1296	429	393	4	9948
<b>Total</b>	<b>3353</b>	<b>6734</b>	<b>19</b>	<b>1722</b>	<b>659</b>	<b>402</b>	<b>8</b>	<b>12897</b>

A tal fin, se incluyen indicadores sobre organización y regímenes de trabajo; sobre número de horas de absentismo y el detalle de personas beneficiarias de las medidas existentes en cada uno de los centros de trabajo de la Compañía para facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.

**Horas de Absentismo de Stellantis España SL (106) a 31.10.24**

	Baja por enfermedad	Licencias de maternidad y paternidad	Accidentes de trabajo en itinere	Otras ausencias, excluidas las vacaciones	Total
<b>Mujeres</b>	446.870,97	29.992,91	23.696,93	67.614,81	568.175,62
<b>Hombres</b>	999.344,61	87.765,73	35.305,19	239.048,77	1.361.464,30
	1.446.215,58	117.758,64	59.002,12	306.663,58	1.929.639,92

Disponer de un conjunto de medidas de conciliación de la vida personal y laboral ha sido un objetivo permanente del diálogo social en todos los centros de trabajo. Las primeras medidas sociales y de conciliación, como la lactancia acumulada, datan de 2008; desde entonces se ha venido ampliando este paquete de medidas con la idea de adaptarlas a la realidad social y de la plantilla en cada centro, de manera que, buscando el equilibrio entre la satisfacción de las necesidades personales y las organizativas de la empresa, cada vez

más personas puedan beneficiarse de las herramientas creadas. Así, se ha incrementado el número de medidas con otras tales como: excedencias en época estival para personas con menores a cargo, el fomento del teletrabajo, el horario flexible, la donación de días de permiso, los mecanismos de adaptación de jornada, etc.

STELLANTIS ESPAÑA SL 106 a 31.12.24			
Mecanismos de conciliación	H	M	Total
Lactancia Acumulada	52	20	72
Lactancia	2	4	6
Medidas organizativas	146	332	478
Excedencias de verano	28	36	64
Jornadas continuas de verano	300	112	412
Desplazamientos horarios en jornada	35	24	59
Teletrabajo	544	309	853

Favorecer y promover un disfrute equitativo de las medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres es también un objetivo fundamental de los planes de igualdad.

### III.-Información sobre SEGURIDAD Y SALUD

El sistema de gestión de la Seguridad y Salud se integra en el Stellantis Production Way (SPW) y, en ese marco, se supervisa muy estrechamente la evolución de los indicadores de seguridad, con aplicación de medidas de mejora continua con el objetivo de reducir la accidentabilidad y cumplir los requerimientos legales.

ENFERMEDADES PROFESIONALES	Hombres	Mujeres	Total
Incidencia de Enfermedades Prof.	0,40	0,34	0,39
Tasa de Frecuencia	0,3	0,2	0,3
Tasa de Gravedad (Severity Rate)	0,01	0,00	0,01

ACCIDENTES DE TRABAJO (CON BAJA)	Hombres	Mujeres	Total
Tasa de Gravedad	0,03	0,13	0,05
Tasa de Frecuencia	0,26	0,68	0,36

ACCIDENTES REGISTRABLES Recordable Injuries	Hombres	Mujeres	Total
Índice de Incidencia	1,61	2,37	1,78
Tasa de Frecuencia	1,1	1,6	1,2

## INFORMACIÓN FISCAL

La estrategia fiscal en el Grupo Stellantis está basada en el desarrollo de la actividad económica del Grupo, con pleno respeto a la normativa tributaria y a los criterios de los órganos judiciales y administrativos. Los principios sobre los que se articula la estrategia fiscal de la Corporación son los que a continuación se definen:

- Consistencia, en el sentido de que la estrategia fiscal tiene vocación de permanencia, y transparencia, por lo que debe darse a conocer a todos los miembros de la organización en su conjunto.
- Estricto cumplimiento de la legalidad vigente y de los criterios doctrinales y jurisprudenciales aplicables, para la obtención de la máxima seguridad jurídica en el desarrollo de la actividad del Grupo.
- Toma de decisiones informada y fiscalmente responsable, basadas en una interpretación razonable de la norma.
- Actuación proactiva ante los riesgos fiscales, evitando así, en la medida de lo posible, el cuestionamiento por parte de la Administración Tributaria de la correcta aplicación de la norma fiscal.
- Relación fluida con los órganos de la administración tributaria, fundamentalmente en los principios de buena fe y colaboración con la Administración, en el ámbito nacional, regional o local. La actividad de las distintas fábricas de la Compañía contribuye al “dinamismo” económico tanto de las provincias en las que desarrolla su actividad como al conjunto del país mediante el pago de tasas, impuestos y el empleo directo e indirecto generado.

FISCALIDAD Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS		
	2024	2023
<b>Beneficio/Pérdida antes de impuestos (miles de euros) *</b>	<b>642.540</b>	<b>- 75.818</b>
<b>Impuestos sobre sociedades pagados (miles de euros) *</b>	<b>76.681</b>	<b>33.816</b>
<b>Subvenciones de capital concedidas (miles de euros) (**)</b>	<b>144.723</b>	<b>28.838</b>

(\*) El beneficio/perdida y el impuesto sobre beneficios corresponden en su totalidad a la sociedad Stellantis España a título individual

(\*\*) Se desglosan las subvenciones cobradas en el ejercicio

La sociedad Stellantis España es consciente de la importancia del pago de impuestos como contribución a la sociedad en los distintos territorios en los que opera. A través del pago de impuestos, la sociedad contribuye al financiamiento de programas y servicios públicos que son esenciales para la sociedad, tales como la educación, la salud, la infraestructura, la seguridad y el bienestar social. Además, el pago de impuestos también ayuda a garantizar la estabilidad económica y social de la sociedad. Los impuestos ayudan a reducir las desigualdades económicas, lo que a su vez contribuye a reducir la pobreza y mejorar el bienestar general de la sociedad. Asimismo, el grupo de consolidación del que forma parte Stellantis España marca todos los años la Casilla de Empresa Solidaria. La Casilla Empresa Solidaria permite que las empresas se involucren en la transformación social destinando el 0,7 % de la cuota íntegra del Impuesto Sociedades (IS) a subvencionar proyectos sociales para construir una sociedad más justa, igualitaria y sostenible.