

INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMPLEMENTARIA 31.12.2025

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 correspondiente al año 2025 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 2025.12.31 Annual Report and Form 20-F](#) correspondiente al año 2025 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”). El informe de sostenibilidad de Stellantis se prepara de forma consolidada, utilizando el mismo perímetro que en los estados financieros consolidados, que incluyen Stellantis NV como empresa matriz y todas las filiales sobre las cuales dispone de control.

Se realiza una evaluación de control operacional por ESRS, teniendo en cuenta la capacidad de dirigir directamente las actividades operacionales de las empresas filiales, joint ventures, operaciones conjuntas, asociadas e inversiones. Consecuentemente, dicho informe global incluye métricas de nuestros headquarters, oficinas locales y de todos los centros de producción, incluyendo todos los que residen bajo nuestro control operacional.

Y, aun considerando que, si bien los criterios de información de las ESRS son mayores que los establecidos para España en 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 ambos organismos 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 correspondiente al año 2025 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 2025 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 (social sustainability – Pg 265 S1, sustainability report)

| 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 | Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (A SR page 270) |

| | | | |
|--|---|--------|--|
| | Distribución de empleados por clasificación profesional | Yes | Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (A SR page 271) |
| | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | Yes | Characteristics of Stellantis' Employees and Diversity Metrics S1-6, S1-9 (AR page 271) Characteristics of Non-Employees in the Stellantis' Own Workforce Metrics S1-7 (A SR page 272) |
| | 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 270) Characteristics of Non-Employees in the Stellantis' Own Workforce Metrics S1-7 (AR page 270) |
| | 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 270) -Characteristics of Non-Employees in the Stellantis' Own Workforce Metrics S1-7 (AR page 271) |
| | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | Partly | Turnover rate/leavers Characteristics of Employees and Diversity Metrics (A RS 271) |
| | 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 280) |
| | 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 280) |
| | 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 176 to 193) |
| | Implantación de medidas de desconexión laboral | Yes | Chapter Wellbeing Health and Safety (AR page 281 y 282) |
| | Empleados con discapacidad | Yes | Persons with Disabilities Metrics S1-12 (AR page 272) |
| Organización del trabajo | Organización del tiempo de trabajo | No | Partial reference to work-life balance metrics S1-15 - page 278 |
| | Número de horas de absentismo | No | Chapter S1-5; ESRS 2, MDR-T 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 278 - 281) |
| Salud y seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | Yes | Chapter Wellbeing, Health and Safety (ESRS 2 MDR-T; S1-5; AR page 284) |
| | Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | Partly | Health and Safety Metrics S1-14 (AR page 284) not disaggregated by gender |
| | Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | Partly | Health and Safety Metrics S1-14 (AR page 284) 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-T, S1-5) page 277 y 282 |
| | 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 285-288) |
| | 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 270 - 272) |
| | 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, S1-8; S1-11 (page 276) |
| | | Planes de igualdad | Yes | Chapter Diversity and Inclusion (ESRS 2; MDR-A; S1-4; MDR-T; S1-1; S1-5) (Pg 269) |
| | | Medidas adoptadas para promover el empleo | Yes | Chapter Talent Management (Skills for the Future) ESRS 2 MDR-A, S1-4 (page 285) |
| | | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | Yes | Grievances (Channels to Raise Concerns) and Process to Remediate Negative Impacts S1-3, S1-17 (Pg 268) |
| | | La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | Yes | Diversity and Inclusion - Actions and Resources S1-4 - Global Development Initiatives and Awareness (pg 270-272) |
| | | 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, S1-1; S1-5 (page 269) |

2025.12.31. Stellantis Sustainable Report: [Stellantis NV 2025.12.31 Annual Report and Form 20-F](#)

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 global de sostenibilidad, la tasa global de turn-over de las personas con contrato indefinido se situó en 2025 en un 8% en el Grupo Stellantis, frente a un 6,02% en Stellantis España SL, con un total de 628 salidas de la Compañía, de las cuales 187 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) 2025 | Salidas Totales | | | Despidos colectivos, individuales y planes de separación | | |
|---|-----------------|---------|-------|---|---------|-------|
| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
| Manual | 51 | 412 | 463 | 18 | 65 | 83 |
| Staff/Manager | 43 | 122 | 165 | 23 | 81 | 104 |
| Total, general | 94 | 534 | 628 | 41 | 146 | 187 |

| Salidas Stellantis España SL (106) 2025 | Salidas Totales | | | Despidos colectivos, individuales y planes de separación | | |
|---|-----------------|---------|-------|---|---------|-------|
| | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
| 30-50 | 44 | 105 | 149 | 14 | 35 | 49 |
| Mayor de 50 | 48 | 409 | 457 | 26 | 111 | 137 |
| Menor que 30 | 2 | 20 | 22 | 1 | 0 | 1 |
| Total, general | 94 | 534 | 628 | 41 | 146 | 187 |

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 |
| BC Operario | Menor de 30 | 15,14 | 14,64 | Staff | Menor de 30 | 13,21 | 12,85 |
| | Entre 30 y 50 | 15,71 | 14,66 | | Entre 30 y 50 | 22,03 | 21,22 |
| | Mayor de 50 | 16,59 | 14,85 | | Mayor de 50 | 25,51 | 24,90 |
| BC Profesional | Menor de 30 | 12,56 | 12,50 | Personal Campo y ventas | Menor de 30 | 19,35 | 0,00 |
| | Entre 30 y 50 | 17,75 | 17,25 | | Entre 30 y 50 | 27,85 | 25,87 |
| | Mayor de 50 | 18,46 | 17,24 | | Mayor de 50 | 30,83 | 28,68 |
| Managers | Menor de 30 | | | Menor de 30 | 15,24 | 0,00 | |
| | Entre 30 y 50 | | | Entre 30 y 50 | 29,73 | 30,97 | |
| | Mayor de 50 | | | Mayor de 50 | 34,37 | 37,21 | |

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 2025 | |
|----------------------|--------------|
| BC Operario | 0,074 |
| BC Profesional | 0,037 |
| Staff | 0,068 |
| P. Campo y ventas | 0,047 |
| Managers | -0,029 |
| TOTAL | 0,053 |

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, las medidas de acción positiva a favor de la contratación de mujeres en los últimos años permiten continuar el camino de alcanzar un mayor equilibrio en la representación por género, pero, en contrapartida, concentra las mujeres en los tramos salariales inferiores. Adicionalmente, se constata que siguen existiendo aún funciones y regímenes de trabajo con muy baja presencia de mujeres, bien debido a la falta de perfiles en el mercado, o bien porque se trata de profesiones con menor dinamismo en materia de empleo.

Como resumen se puede señalar que las diferencias observadas en materia de remuneración obedecen a causas objetivas, vinculadas al contexto y a las medidas de acción positiva, con un compromiso patente de todas las partes interesadas de la Compañía – management, representación social, personas trabajadoras - 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.

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.

| Registro de Turnos de Stellantis España SL(106) a 31.12.25 | | | | | | | | |
|--|--------------|-------------|-------------|----------------|------------------------|----------------|-------------------------|--------------|
| Sexo | Turno de Día | Dos Turnos | Tres Turnos | Turno de noche | Turno de fin de semana | Turno especial | "Reducción Jornada 99%" | Total |
| Mujeres | 915 | 1199 | 0 | 535 | 234 | 6 | 3 | 2892 |
| Hombres | 2406 | 4596 | 24 | 1646 | 422 | 331 | 3 | 9428 |
| Total | 3321 | 5795 | 24 | 2181 | 656 | 337 | 6 | 12320 |

| Horas de Absentismo de Stellantis España SL (106) a 31.12.25 | | | | | |
|--|---------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---------------------|
| | Baja por enfermedad | permiso por maternidad-paternidad | accidente laboral + in itinere | otras ausencias excluidas vacaciones | Total general |
| Mujeres | 500.222,99 | 36.110,14 | 26.865,18 | 77.846,03 | 641.044,34 |
| Hombres | 1.210.411,37 | 89.353,05 | 47.659,13 | 278.982,68 | 1.626.406,23 |
| Total | 1.710.634,36 | 125.463,19 | 74.524,31 | 356.828,71 | 2.267.450,57 |

Disponer de un conjunto de medidas de conciliación de la vida personal y laboral en cada centro de trabajo de la Compañía, en función del contexto de su población y atendiendo al específico esquema de organización del trabajo de cada uno es uno de los ejes habituales del diálogo social con la representación sindical.

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, de la plantilla y respondiendo igualmente a los criterios legales de cada momento, 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.

| STELLANTIS ESPAÑA SL | 2025 | | |
|--------------------------------------|------|-----|-----|
| Distintos mecanismos de conciliación | H | M | Tt |
| Lactancia Acumulada | 119 | 28 | 147 |
| Lactancia | 1 | 0 | 1 |
| Medidas organizativas (***) | 190 | 326 | 516 |
| Excedencias de verano | 26 | 51 | 77 |
| Jornadas continuas de verano | 266 | 117 | 383 |
| Desplazamientos horarios en jornada | 30 | 23 | 53 |
| Teletrabajo | 522 | 299 | 821 |

Así, además de las medidas tradicionales, implementando esquemas organizativos (***) de reducción y adaptación de la jornada de trabajo por causa de guarda legal para atender a específicas necesidades familiares, también se han implementado otras 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.

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.

Estimulamos la creación de un entorno inclusivo que pone en valor perspectivas diferentes y complementarias, asegura igualdad de oportunidades y mantiene tolerancia cero a la discriminación. En este marco, la Compañía adopta prácticas comerciales que apoyan la igualdad de género dentro de la organización y respecto a la industria de automoción. Estas prácticas incluyen, entre otros, procesos para promover la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; provisión de oportunidades de trabajo flexible para favorecer el equilibrio de la vida personal y profesional y el estímulo de las vocaciones y carreras profesionales de tipo técnico.

III.-Información sobre SEGURIDAD Y SALUD

Stellantis adopta un enfoque integral del bienestar, la salud y la seguridad, que abarca tanto la seguridad física como el bienestar emocional. Este enfoque, denominado **“My Wellbeing”**, está integrado en nuestros sistemas operativos en todos los centros. El programa se centra en la salud física, la seguridad, la ergonomía y los riesgos psicosociales, con el objetivo de mejorar el bienestar de los empleados y convertir a Stellantis en un gran lugar para trabajar (Great place to work).

| ENFERMEDADES PROFESIONALES | Hombres | Mujeres | Total |
|----------------------------------|---------|---------|-------|
| Incidencia de Enfermedades Prof. | 0,85 | 0,69 | 0,81 |
| Tasa de Frecuencia | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| Tasa de Gravedad (Severity Rate) | 0,02 | 0,01 | 0,01 |

| ACCIDENTES REGISTRABLES | Hombres | Mujeres | Total |
|-------------------------|---------|---------|-------|
| Índice de Incidencia | 1,70 | 1,04 | 1,54 |
| Tasa de Frecuencia | 1,1 | 0,7 | 1,0 |

| ACCIDENTES CON BAJA | Hombres | Mujeres | Total |
|---------------------|---------|---------|-------|
| Tasa de Gravedad | 0,02 | 0,07 | 0,03 |
| Tasa de Frecuencia | 0,48 | 0,23 | 0,42 |

| | | |
|--|---|---|
| $\text{ÍNDICE DE INCIDENCIA} = \frac{\text{Nº de casos(H/M/Tt)}}{\text{Totalidad plantilla(H/M/Tt)}} \times 1.000$ | $\text{FREQUENCY RATE} = \frac{\text{Nº de casos(H/M/Tt)}}{\text{Nº de horas trabajadas(H/M/Tt)}} \times 1.000.000$ | $\text{ÍNDICE DE GRAVEDAD} = \frac{\text{Nº de jornadas perdidos(H/M/Tt)}}{\text{Nº de horas trabajadas(H/M/Tt)}} \times 1.000$ |
|--|---|---|

Garantizar la aplicación de protocolos de seguridad adecuados, la formación periódica y el uso de equipos de protección individual es fundamental para mitigar estos riesgos y proteger la salud y el bienestar de los empleados. Nuestra Política de Salud y Seguridad “We All Care” y el Sistema de Gestión de Salud, Seguridad y Bienestar respaldan una evaluación integral de estos riesgos y la adopción de respuestas oportunas.

Dado que la salud y la seguridad constituyen un elemento integrado del sistema de gestión SIS (Stellantis Industrial System), se utilizan indicadores clave de resultado (KPIs) en materia de salud y seguridad para el seguimiento de las operaciones de fabricación. Estos indicadores incluyen, entre otros, la tasa total de accidentes registrables (TRIR), la tasa de lesiones con baja (LTIR), el número de lesiones graves y el absentismo.

Cada entidad del Grupo establece objetivos específicos en materia de salud y seguridad en el trabajo, que constituyen un elemento de evaluación del desempeño de los responsables de Seguridad y Salud (WHS) y de la dirección de las plantas industriales; su evolución año tras año pone de manifiesto la eficacia de las medidas de prevención de riesgos y de las acciones correctoras implantadas.

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 | | |
|---|----------------|----------------|
| | 2025 | 2024 |
| Beneficio/Pérdida antes de impuestos (miles de euros)* | 202.905 | 642.540 |
| Impuestos sobre sociedades pagados (miles de euros)* | 36.493 | 79.070 |
| Subvenciones de capital concedidas (miles de euros) (**) | 206.665 | 144.723 |

(*) 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.