

## **Principes de responsabilité sociétale chez Daimler**

### **Préambule**

Daimler assume sa responsabilité sociétale et reconnaît les dix principes sur lesquels repose le Pacte mondial ou « Global Compact ». Afin de réaliser ces objectifs communs, Daimler a adopté avec les représentations internationales des salariés les principes suivants.

Nous soutenons l'initiative des Nations Unies et voulons, avec d'autres entreprises et institutions, éviter que le processus irréversible de la mondialisation ne suscite des peurs chez les populations de ce monde ; nous voulons également montrer le visage humain de la mondialisation en créant et maintenant des emplois.

Nous sommes convaincus que la responsabilité sociétale est un facteur important pour le succès à long terme de l'entreprise ; ceci vaut également pour nos actionnaires, partenaires commerciaux, clients et collaborateurs. Seule cette attitude nous permettra de contribuer à la paix et au bien-être dans le monde entier.

Afin de pouvoir assumer cette responsabilité, nous devons toutefois être compétitifs et ce, à long terme. Assumer notre responsabilité sociétale est aussi partie intégrante et incontournable de notre culture d'entreprise.

Les principes suivants, dérivés des conventions de l'Organisation internationale du Travail, sont valables mondialement au sein du groupe Daimler ; leur énoncé tient compte des différences culturelles et de la diversité des valeurs sociales.

### **Droits de l'homme**

Daimler respecte et promeut les droits de l'homme reconnus au niveau international.

## **Travail des enfants**

Daimler s'engage pour l'abolition effective de l'exploitation des enfants.

Les enfants ne doivent pas être freinés dans leur développement. Leur sécurité et leur santé ne doivent pas être compromises. Leur dignité doit être respectée.

## **Egalité des chances**

Daimler s'engage à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi et à proscrire toute discrimination dans la mesure où le droit national ne prévoit expressément une sélection selon des critères déterminés. Les collaborateurs ne doivent subir aucune différence de traitement fondée sur le sexe, la race, le handicap, l'origine, la religion, l'âge ou l'orientation sexuelle.

## **A travail égal, salaire égal**

Dans le cadre des prescriptions nationales, Daimler respecte le principe « à travail égal, salaire égal », par exemple entre hommes et femmes.

## **Relations avec les salariés et leurs représentants**

- Daimler reconnaît le droit humain de s'organiser en syndicat. Lors des campagnes menées par les organisations syndicales, l'entreprise et les dirigeants adoptent la neutralité ; les syndicats et l'entreprise respectent les principes démocratiques fondamentaux et veillent à ce que les salariés puissent décider en toute liberté. Le droit aux négociations salariales est respecté.
- Pour la mise en œuvre de ce droit fondamental, il convient de respecter les législations nationales ainsi que les conventions existantes, le droit à la liberté de coalition étant garanti même dans les Etats où cette liberté n'est pas protégée.
- Les salariés, leurs représentants et les syndicats collaborent de manière constructive. Dans ce contexte, on recherchera un équilibre équitable entre les intérêts économiques de l'entreprise et les intérêts des salariés. Même en cas de confrontations, l'objectif doit rester de maintenir sur la durée une collaboration constructive et solide.

- L'entreprise se fixe comme objectif de considérer, d'informer et d'impliquer chaque salarié de la manière la plus directe possible. Le comportement de l'employeur et le ton sur lequel il s'adresse aux salariés doivent être empreints de respect et d'équité.

### **Conditions de travail**

Daimler s'oppose à toutes conditions de travail ayant un caractère d'exploitation.

### **Protection de la santé**

Daimler garantit au minimum la sécurité du travail et la protection de la santé sur le lieu de travail dans le cadre des dispositions nationales et favorise une évolution permanente dans le sens de l'amélioration du monde du travail.

### **Rémunération**

Daimler respecte le droit à une rémunération équitable qui doit au moins s'orienter sur les salaires minimums garantis par la loi et correspondre aux conditions du marché du travail.

### **Temps de travail**

Daimler garantit le respect des réglementations et conventions nationales relatives au temps de travail et aux congés payés accordés périodiquement.

### **Formation**

Daimler soutient la formation des salariés dans le but de favoriser un niveau de performances élevé et un travail de qualité.

### **Sous-traitants et partenaires de distribution**

Daimler aide et encourage ses sous-traitants et partenaires de distribution à introduire et à appliquer des principes comparables dans leur propre entreprise. Daimler attend de ses sous-traitants et partenaires de distribution qu'ils adoptent ces principes comme fondement de leurs relations réciproques.

Daimler y voit une excellente base pour construire des relations commerciales durables.

### **Procédure d'application**

Les principes énoncés engagent Daimler au niveau mondial. Les principes sont concrétisés dans le Code d'intégrité et s'appliquent à tous les salariés, cadres et dirigeants inclus.

Ces principes doivent être rendus accessibles sous une forme adéquate à tous les salariés ainsi qu'aux organisations représentant leurs intérêts. Les mesures de communication doivent être discutées au préalable avec les représentants des salariés.

Les directions des différentes unités sont responsables du respect de ces principes ; elles prennent à cet effet des mesures appropriées. Elles nomment des interlocuteurs auxquels les partenaires commerciaux, les clients et les salariés peuvent s'adresser au cas par cas. La présentation d'une requête ne doit en aucun cas avoir des conséquences négatives pour son auteur.

Lors de ses vérifications, le comité d'audit du groupe veille également au respect de ces principes et les intègre à ses critères de contrôle.

Une ligne téléphonique centrale est en outre mise à disposition par le comité d'audit du groupe. Celui-ci prend le relais lorsque le respect des principes n'est pas assuré de manière suffisante au niveau décentralisé. En cas de notification de non-respect des principes, le comité d'audit du groupe prend les mesures qui s'imposent.

La direction du groupe consulte régulièrement les représentations internationales des salariés et établit des rapports sur la manière dont la responsabilité sociétale est assumée au sein de l'entreprise ainsi que sur l'application des principes énoncés.

*La présente convention a été signée en septembre 2002<sup>1</sup> par la direction du groupe et par le comité de représentation international des salariés, également au nom de l'International Metalworkers' Federation (IMF).*

*Interlocuteurs pour toutes questions, réclamations ou en cas de non-respect des principes ci-énoncés :*

*voir au dos du présent document.*

Stuttgart, février 2012

Daimler (Directoire)

Comité de représentation international des salariés  
World Employee Committee

Dr Dieter Zetsche

Wilfried Porth

Erich Klemm

Bob King

---

<sup>1</sup> Convention de septembre 2002, actualisée en février 2012