

DAIMLER

# Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte



01 Einleitung	04
02 Verantwortungsvolle Wertschöpfung	06
Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen	07
Verbot von Kinderarbeit	07
Verbot von Zwangsarbeit	07
Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht	07
Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung	08
Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	08
Arbeitszeiten	08
Vergütung und Leistungen	09
Bildung und Qualifizierung	09
Schutz von Menschenrechtsverteidigern	09
Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker	09
Menschenrechtsschutz beim Einsatz von Sicherheitskräften	09
Umgang mit Daten	10
Umgang mit Künstlicher Intelligenz	11
Menschenrechte und Umwelt	11
03 Unser Menschenrechts-Due-Diligence-Ansatz	12
Daimler und kontrollierte Konzerngesellschaften	14
Geschäftspartner	14
Lieferanten	15
04 Umsetzung dieser Grundsatzerklärung	16
Verbindlichkeit und Einhaltung	17
Kommunikation und Bekanntmachung	17
Steuerung	17
Umgang mit Verstößen gegen diese Grundsatzerklärung	18
Kontakt, Fragen und Informationen	19
Sonstiges	19
Prüfung und regelmäßige Berichterstattung	19
05 Glossar	20



Von links nach rechts: Ola Källenius, Renata Jungo Brünnger, Wilfried Porth, Michael Brecht, Mitchell Smith und Valter Sanches

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir befinden uns inmitten eines fundamentalen Wandels in der Automobilindustrie. Um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten, haben wir uns zu einem grundlegenden „Spurwechsel“ verpflichtet: der nachhaltigen Transformation unseres Unternehmens.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, dauerhafte Werte zu schaffen: für Kundinnen und Kunden, Beschäftigte, Investorinnen und Investoren genauso wie für Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner und die Gesellschaft als Ganzes. Mit unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie haben wir dies konsequent in unserem Kerngeschäft verankert.

Die Achtung der Menschenrechte ist dabei für uns ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Unser Anspruch ist, dass die Menschenrechte in allen unseren Konzerngesellschaften eingehalten und auch bei unseren Partnern und Lieferanten geachtet werden.

Das Ziel ist klar: Wir wollen nur Produkte, die ohne Menschenrechtsverletzungen produziert wurden. Mit der folgenden Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte geben wir erneut ein starkes und verbindliches Bekenntnis dazu ab. Sie bekräftigt unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte, wie sie festgelegt sind in

- der Internationalen Menschenrechtscharta,
- der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Diese Erklärung ergänzt und konkretisiert dabei unsere Verhaltensrichtlinie in Bezug auf Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen. Sie wird dafür in Zukunft das maßgebliche Dokument sein.

Unser klares Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte bildet die Grundlage. Noch wichtiger ist allerdings die Umsetzung wirksamer Verfahren und Maßnahmen zum aktiven Schutz der Menschenrechte. Mit dem Daimler Human Rights Respect System (HRRS) haben wir einen Due-Diligence-Ansatz entwickelt, um unserem Anspruch gerecht zu werden, die Menschenrechte bei all unseren Geschäftstätigkeiten einzuhalten und zu achten. Dieser Ansatz bildet den Rahmen zur Umsetzung dieser Grundsatzklärung in die Praxis. Er ist darauf ausgelegt, Risiken und potenziell negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Als risikobasierter Ansatz findet das HRRS sowohl in unseren Lieferketten als auch in unseren kontrollierten Konzerngesellschaften Anwendung.

Das HRRS und diese Grundsatzklärung wurden von Kolleginnen und Kollegen verschiedener Bereiche sowie Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern gemeinsam entwickelt. Dabei haben wir besonderen Wert auf die Berücksichtigung der Expertise von externen Stakeholdern gelegt. Wir werden unseren Umgang mit dem Thema Menschenrechte auch in Zukunft laufend überprüfen, um neue Entwicklungen zu berücksichtigen.

Wir sind davon überzeugt, dass wir auf Dauer nur erfolgreich sein können, wenn wir unserer unternehmerischen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte vor Ort und auf globaler Ebene gleichermaßen gerecht werden. Die vorliegende Grundsatzklärung ist ein weiterer wichtiger Schritt in diese Richtung. Jede und jeder Einzelne von uns ist gefragt, um diese Grundsatzklärung in die Praxis umzusetzen und unser Unternehmen in eine in jeder Hinsicht nachhaltige Zukunft zu bewegen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

**Ola Källenius**  
Vorstandsvorsitzender,  
Daimler AG

**Renata Jungo Brünnger**  
Vorstandsmitglied, Integrität und Recht,  
Daimler AG

**Wilfried Porth**  
Vorstandsmitglied, Personal,  
Daimler AG

**Michael Brecht**  
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats und der  
Weltarbeitnehmervertretung, Daimler AG

**Mitchell Smith**  
Stellvertretender Vorsitzender der  
Weltarbeitnehmervertretung

**Valter Sanches**  
Generalsekretär,  
IndustriALL Global Union

# 01 Einleitung



## Die Achtung der Menschenrechte ist für uns bei Daimler<sup>1</sup> ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Farbig markierte Begriffe im Haupttext werden im Glossar erläutert.

Diese Erklärung nimmt die Grundsätze unserer Verhaltensrichtlinie auf und ergänzt diese. Als Gründungsteilnehmer des **Global Compact** der Vereinten Nationen haben wir uns verpflichtet, **die Menschenrechte zu wahren, die Rechte von Arbeitnehmern<sup>2</sup> und ihren Interessenvertretungen zu achten und die Umwelt zu schonen**. Bei Daimler achten wir die international anerkannten Menschenrechte und berücksichtigen insbesondere die Rechte **vulnerabler Gruppen**. In diesem Rahmen verpflichten wir uns unter anderem zur Achtung der folgenden internationalen Standards:

- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte**
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Erklärung der **Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organisation, ILO)** über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen**
- 10 Prinzipien des **UN Global Compact**
- **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen<sup>3</sup>**

Bei Daimler verpflichten wir uns dazu, weltweit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu beenden und zu minimieren. Über die Konzerngesellschaften hinaus wirken wir gemäß den **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen** darauf hin, **dass auch Geschäftspartner, insbesondere unmittelbare Lieferanten, die Menschenrechte achten**, setzen uns dafür ein, dass dies auch bei **mittelbaren Lieferanten** der Fall ist, und ergreifen entsprechende Maßnahmen. Mit unserem Menschenrechts-Due-Diligence-Ansatz, dem Daimler Human Rights Respect System (HRRS), kommen wir unserer **menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht** nach und beziehen dabei verschiedene relevante **Stakeholder** mit ein.

Wir sind überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens ist; dies gilt auch für unsere Aktionäre, **Lieferanten**, Geschäftspartner und Kunden sowie unsere Beschäftigten und Sozialpartner. Damit wollen wir weiterhin zu sozialem Frieden sowie weltweitem Wohlstand beitragen. Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Verantwortung ist allerdings, dass wir wettbewerbsfähig sind und dauerhaft bleiben. Es ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur, gemeinsame Verantwortung für **Nachhaltigkeit** entlang der **Wertschöpfungskette** zu übernehmen – besonders mit Blick auf den technologischen Fortschritt. Dies gilt auch für eine verantwortungsvolle Gestaltung der Transformation der Automobilindustrie, die geprägt ist durch neue Antriebstechnologien und Digitalisierung.

Zur Verwirklichung unserer gemeinsamen Ziele haben wir bei Daimler mit unserem Gesamtbetriebsrat, der Weltarbeitnehmervertretung von Daimler und IndustriALL Global Union die vorliegende Grundsatzklärung vereinbart, die die Anforderungen zur Einhaltung der Menschenrechte aus unserer Verhaltensrichtlinie ergänzt. Diese Grundsatzklärung wurde im Dialog mit den zuständigen internen Fachstellen, dem Gesamtbetriebsrat von Daimler, der Weltarbeitnehmervertretung von Daimler sowie externen Experten und **Stakeholdern** entwickelt.

<sup>1</sup> Mit „Daimler“ sind die Daimler AG und die kontrollierten Daimler-Konzerngesellschaften gemeint.

<sup>2</sup> In dieser Grundsatzklärung wird allein aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung für natürliche Personen lediglich die männliche Form verwendet. Inhaltlich sind stets Personen aller geschlechtlichen Identitäten gemeint. Der Begriff „Mitarbeiter“ umfasst auch die Führungskräfte aller Ebenen und Mitglieder geschäftsführender Organe.

<sup>3</sup> Kapitel IV zu Menschenrechten in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

# 02 Verantwortungsvolle Wertschöpfung



Daimler setzt sich für die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte ein und lehnt alle ausbeuterischen Arbeitsbedingungen ab.

## Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen

In diesem Kapitel stellen wir die Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte vor, die im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit von besonderer Bedeutung sind.

Bei Daimler legen wir besonderen Wert auf Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen, sowohl in unseren eigenen Konzerngesellschaften als auch bei unseren [Lieferanten](#) und Geschäftspartnern. Wir verpflichten uns zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte und wenden uns gegen alle ausbeuterischen Arbeitsbedingungen.

### Verbot von Kinderarbeit

Wir bei Daimler sind strikt gegen jede Form der Kinderarbeit im Sinne der einschlägigen ILO-Übereinkommen<sup>4</sup> und setzen uns für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein. Sämtliche Arbeitgeberpraktiken von Daimler sind mindestens nach den vorgenannten ILO-Übereinkommen auszurichten. **Kinder dürfen in ihrer Entwicklung nicht gehemmt werden.** Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit sowie Gesundheit darf nicht beeinträchtigt, sondern muss durch geeignete Maßnahmen geschützt werden.

### Verbot von Zwangsarbeit

Wir bei Daimler sind strikt gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie jegliche Form der Sklaverei, einschließlich moderner Formen der Sklaverei und Menschenhandel. Sämtliche Arbeitgeberpraktiken von Daimler sind mindestens nach den [ILO-Kernarbeitsnormen](#)<sup>5</sup> auszurichten. **Arbeitsverhältnisse gründen immer auf Freiwilligkeit.** Alle Arbeitsverhältnisse können unter Einhaltung einer angemessenen Frist gekündigt werden.

### Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht

Bei Daimler erkennen wir das Recht unserer Beschäftigten auf Bildung von Arbeitnehmervertretungen, auf Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen und ihr Streikrecht, in Abhängigkeit von anwendbarem Recht, an.<sup>6</sup> Die Gründung, der Beitritt zu oder die Mitgliedschaft in einer nach dem anwendbaren Recht anerkannten Gewerkschaft **dürfen nicht als Grund für ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden.**<sup>7</sup> Bei Organisationskampagnen verhalten sich Unternehmen und Führungskräfte neutral; die Gewerkschaften und das Unternehmen stellen sicher, dass die Beschäftigten eine freie Entscheidung treffen können.

Bei Daimler stellen wir sicher, dass sich unsere Beschäftigten offen und regelmäßig mit der Unternehmensleitung in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Recht in Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen über die Arbeitsbedingungen austauschen können. Sofern die hier aufgeführten Grundlagen nicht mit den lokalen Gesetzen in Einklang stehen, finden wir bei Daimler lokale Lösungen, die die einschlägige nationale Gesetzgebung und unsere eigenen Richtlinien berücksichtigen.

<sup>4</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182.

<sup>5</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 29, Nr. 105 und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit.

<sup>6</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98.

<sup>7</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 135.

Die Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Gewerkschaften wird konstruktiv gestaltet. Es ist unser Ziel, den einzelnen Beschäftigten möglichst unmittelbar einzubeziehen, zu informieren und zu beteiligen. **Dabei wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen unserer Beschäftigten angestrebt.** Das Verhalten und der Umgangston gegenüber den Beschäftigten sind von Respekt und Fairness geprägt. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es das Ziel, eine tragfähige konstruktive Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren.

#### Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung

Bei Daimler verpflichten wir uns, **Chancengleichheit** bei den Beschäftigten zu wahren und jegliche **Diskriminierung** zu unterlassen.<sup>8</sup> Wir stehen für die faire Behandlung aller Beschäftigten ein und dulden keinerlei Form von **Diskriminierung** oder unbegründeter Ungleichbehandlung, etwa aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Abstammung, Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, politischer, sozialer oder gewerkschaftlicher Betätigung, sexueller Identität und Orientierung, physischer und/oder psychischer Einschränkungen oder Alter. **Bei Daimler sind Diversity & Inclusion wichtige Teile unserer Unternehmensstrategie**, die den bewussten Umgang mit Vielfalt und Individualität gestalten. Aus diesem Grund sind wir Erstunterzeichner der **Charta der Vielfalt** und entwickeln unser **Diversity** Management kontinuierlich weiter.

#### Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Bei Daimler gewährleisten wir als Arbeitgeber Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mindestens im Rahmen des anwendbaren Rechts und unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt mit dem Ziel, keine betriebsbedingten Unfälle und Erkrankungen zu haben.

Wir haben bei Daimler Richtlinien und Leitsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz mit konzernweiter Gültigkeit. Sie beschreiben den Aufbau, den Betrieb und die kontinuierliche Verbesserung unseres Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.<sup>9</sup> Um dies zu gewährleisten, arbeiten an allen Standorten des Unternehmens Unternehmensvertreter, Beschäftigte, Sicherheits- und Gesundheitsschutzexperten sowie Arbeitnehmervertreter regelmäßig, eng und konstruktiv zusammen. **Wir fördern einen präventiven Ansatz, nach dem Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten grundsätzlich vermeidbare Ursachen haben.** Durch die Schaffung einer wirksamen Präventionskultur können diese Ursachen beseitigt und Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten verhindert werden. Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sind die Grundlage für unsere Arbeit. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Bei Daimler halten wir uns an die Vorgaben zur Arbeitssicherheit und benutzen die vorgeschriebene Schutzausrüstung. Dazu vertrauen wir auf das Mitwirken unserer Mitarbeiter und melden vermutete Sicherheits- und Gesundheitsrisiken. Die Vorgaben zur Arbeitssicherheit gelten auch für den Einsatz von Beschäftigten aus Fremdfirmen (z. B. Leiharbeiter).

#### Arbeitszeiten

Bei Daimler gilt der Grundsatz, dass die Arbeitszeit den jeweiligen lokalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den jeweiligen Branchenstandards entspricht. Wir stellen im Rahmen des anwendbaren Rechts sicher, dass sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen, **Arbeitspausen, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit sowie regelmäßiger bezahlter Erholungsurlaub gewährleistet sind** und die geltenden internationalen Standards zu Arbeitszeiten, mindestens jedoch die jeweils am Beschäftigungsort einschlägigen **ILO-**Übereinkommen eingehalten werden.

<sup>8</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 100, Nr. 111 und Nr. 190.

<sup>9</sup> ISO-Norm 45001 zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

#### Vergütungen und Leistungen

Bei Daimler gelten internationale Standards wie der Grundsatz des **gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts**<sup>10</sup> sowie gerechte und günstige Arbeitsbedingungen.<sup>11</sup> Wir bekennen uns insbesondere zu einem angemessenen Lohn, der **zumindest die Höhe des nach dem anwendbaren Recht festgelegten Mindestlohns** beträgt und es unseren Beschäftigten darüber hinaus ermöglicht, mindestens ihren Lebensunterhalt zu sichern. Ansonsten bemisst er sich nach dem Recht des Beschäftigungsortes. Dabei werden die Lebenshaltungskosten sowie die Leistungen der sozialen Sicherheit in dem betreffenden Land berücksichtigt. Sollten jeweils gültige gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren sich die Vergütungen und Leistungen an unserer globalen Vergütungsrichtlinie sowie an unseren jeweils gültigen internen lokalen Regelungen zur Vergütung.

#### Bildung und Qualifizierung

Bei Daimler fördern wir Bildung und Qualifizierung aller Beschäftigten, um so ein hohes Leistungsniveau und qualitativ hochwertige Arbeit zu ermöglichen. Alle wichtigen Phasen des individuellen Ausbildungs- und Berufsweges der Beschäftigten begleiten wir dementsprechend mit **umfassenden Aus- und Weiterbildungsprogrammen und Fördermaßnahmen**. Damit leisten wir einen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten im Sinne des Konzepts des lebenslangen Lernens.

### Schutz von Menschenrechtsverteidigern

Bei Daimler sind wir uns der wichtigen Rolle von **Menschenrechtsverteidigern** in der Achtung und Förderung der Menschenrechte bewusst und lehnen die Bedrohung, Einschüchterung, Diffamierung und Kriminalisierung von Personen, die die Menschenrechte verteidigen, ab. Außerdem suchen wir den Austausch und die konstruktive Zusammenarbeit mit **Menschenrechtsverteidigern**.

### Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker

Bei Daimler achten wir die Rechte **lokaler Gemeinschaften** und **indigener Völker**, die durch die Geschäftstätigkeit an unseren Standorten betroffen sein könnten,<sup>12</sup> und berücksichtigen die lokalen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit.

### Menschenrechtsschutz beim Einsatz von Sicherheitskräften

Setzen wir bei Daimler eigene Sicherheitskräfte zum Schutz unserer Betriebe ein, sind diese an die Achtung der Menschenrechte und an unsere Verhaltensrichtlinie gebunden. Beauftragen wir zum Schutz unserer Betriebe private Sicherheitsdienstleister, muss durch entsprechende Vorgaben und Maßnahmen gewährleistet sein, dass diese im Einsatz die international anerkannten Menschenrechte achten.

<sup>10</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 100.

<sup>11</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111.

<sup>12</sup> ILO-Übereinkommen Nr. 169.

## Umgang mit Daten

Bei Daimler respektieren wir den **Datenschutz als Persönlichkeitsrecht**. **Personenbezogene Daten** werden nur in dem Umfang genutzt und verarbeitet, wie Gesetze, Regelungen, die Daimler-internen Richtlinien und die Betroffenen erlauben. Unsere **Datenschutzrichtlinie** regelt dabei die Verarbeitung **personenbezogener Daten** von Mitarbeitern, Kunden und Partnern im Geltungsbereich der Datenschutzgrundverordnung. Sie gewährleistet einen einheitlichen Datenschutz- und Datensicherheitsstandard und schafft die für einen Datenaustausch zwischen den Konzerngesellschaften notwendigen Rahmenbedingungen.

Unsere **globale Daten- und Informationsrichtlinie** bildet weltweit die Basis für den verantwortungsvollen, rechtskonformen, ethisch korrekten Umgang mit allen Daten und Informationen und legt dazu Ziele, Grundsätze, Organisationsstrukturen und Maßnahmen fest. Die Prinzipien unseres **Daten-Leitbilds** beschreiben den verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Daten insgesamt, auch wenn sie nicht **personenbezogen** sind.



## Umgang mit Künstlicher Intelligenz

Bei Daimler haben wir anspruchsvolle Prinzipien zur **Künstlichen Intelligenz (KI)**.<sup>13</sup> Wir folgen einem Ansatz, der sicherstellt, **dass der Mensch der Taktgeber der Entwicklung bleibt** sowie Chancen und Risiken gleichermaßen berücksichtigt werden. Um den digitalen Wandel nachhaltig zu gestalten, beinhalten diese Prinzipien ethische und rechtliche Grundsätze für die Entwicklung und die Nutzung von **KI**. Sie schaffen den Rahmen für einen verantwortungsvollen Einsatz, Erklärbarkeit, Schutz der Privatsphäre sowie Sicherheit und Zuverlässigkeit von **KI** bei Daimler und sollen auch bei Geschäftspartnern Anwendung finden. Sie ergänzen unsere **Datenleitprinzipien** und sind ein wichtiger Bestandteil unserer digitalen Unternehmensverantwortung.

## Menschenrechte und Umwelt

Bei Daimler bekennen wir uns zu unserer Verantwortung zum Schutz der Umwelt und sind uns der potenziellen Auswirkungen unserer Produkte, Produktions- und Einkaufsprozesse auf Umwelt und Menschen bewusst. Daher beachten wir neben **menschenrechtlichen** auch umweltbezogene **Sorgfaltspflichten** in unseren eigenen Konzerngesellschaften wie auch bezüglich unserer **Lieferanten** und Geschäftspartner.

**Wir streben weltweit eine vorbildliche Umwelt- und Energiebilanz an** und bekennen uns mit unserer Konzernrichtlinie Umwelt- und Energiemanagement bei allen unseren Aktivitäten zu einem **umweltgerechten Handeln und einem schonenden Umgang mit Ressourcen sowie einer effizienten und sparsamen Rohstoffentnahme**, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu minimieren.

Wir haben dafür an allen Produktionsstandorten Umweltmanagementsysteme<sup>14</sup> etabliert und führen darüber hinaus regelmäßig **Umweltrisikoaanalysen (Umwelt-Due-Diligence)** an unseren Standorten durch. Zudem definieren wir klare übergeordnete Umweltschutzstandards und -ziele und machen unseren Umwelteinfluss intern wie auch extern transparent. Sollte es zu umweltrelevanten Vorfällen an Daimler-Standorten kommen, erfassen und beseitigen wir diese eventuellen Mängel. Durch die technologische Weiterentwicklung der eigenen Produkte verfolgen wir das Ziel, die Belastung der Umwelt durch Emissionen und Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Es ist unsere Ambition, für unsere Pkw-Neufahrzeugflotte **CO<sub>2</sub>-neutral** zu werden. Hierzu berücksichtigen wir Maßnahmen zur umweltgerechten und energieeffizienten Produktgestaltung und analysieren die Umweltauswirkungen – von der Rohstoffgewinnung über die Produktion und Nutzung bis hin zur Verwertung. Wir überprüfen unsere Tätigkeiten auch auf Regelkonformität bei der Produktion, z. B. bei der Sammlung, Lagerung, Verwertung und Entsorgung von gefährlichen Stoffen und Abfällen.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Weitere Informationen über unsere Grundsätze der künstlichen Intelligenz finden Sie auf unserer Website: [www.daimler.com/nachhaltigkeit/daten/ki-guidelines.html](http://www.daimler.com/nachhaltigkeit/daten/ki-guidelines.html).

<sup>14</sup> Umwelt- und Energiemanagementnormen ISO 14001, EMAS und ISO 50001.

<sup>15</sup> Minamata-Übereinkommen über Quecksilber vom 10. Oktober 2013, Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung vom 22. März 1989 und Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe vom 23. Mai 2001 (POPs-Übereinkommen).

# 03 Unser Menschenrechts-Due-Diligence-Ansatz

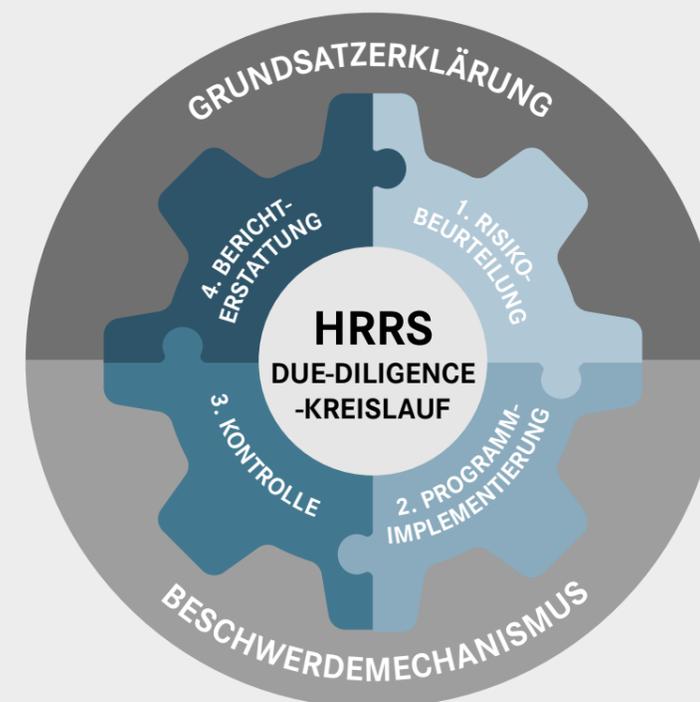


## Bei Daimler haben wir Menschenrechte als Fokusthema in unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie verankert.

In diesem Kapitel erläutern wir unseren Ansatz, wie wir mit unserem System zur Achtung der Menschenrechte nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte erkennen, verhindern und abmildern. Dies gilt insbesondere für die von uns kontrollierten Konzernunternehmen sowie für unsere Geschäftspartner und Lieferanten.

In diesem Zuge haben wir unseren Menschenrechtsansatz mit messbaren Zielen und Kennzahlen hinterlegt. Mit unserem **Human Rights Respect System (HRRS)** kommen wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach, die auf Anforderungen aus international anerkannten Standards, geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie auf unserem gemeinsamen Werteverständnis bei Daimler basiert. Bei der Errichtung und Umsetzung des HRRS berücksichtigen wir die Interessen unserer Beschäftigten und weiterer **Stakeholder**, die durch unser wirtschaftliches Handeln in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können. Unser Anspruch ist es, hierbei insbesondere mit potenziell betroffenen **Rechteinhabern** oder deren Vertretern in den Austausch zu gehen und deren Interessen zu berücksichtigen. Im Rahmen des HRRS prüfen wir risikobasiert und systematisch, ob in unseren kontrollierten Konzerngesellschaften oder unseren Lieferketten Menschenrechte eingehalten werden, und führen eine Vielzahl von Maßnahmen ein, um weltweit negativen Auswirkungen auf Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu beenden oder zu minimieren. Wir entwickeln das HRRS kontinuierlich weiter, beispielsweise auch wenn eine **Risikoanalyse** aufgrund einer neuen Tätigkeit oder Beziehung, vor strategischen Entscheidungen oder Veränderungen in der Geschäftstätigkeit durchgeführt wird. In die Weiterentwicklung und das Monitoring beziehen wir auch externe **Stakeholder** und Experten mit ein.

### Unser Due-Diligence-Ansatz zur Wahrung und Achtung der Menschenrechte in vier Schritten.



- 1. Risikobeurteilung**  
Systematische Identifizierung und Bewertung von menschenrechtlichen Risiken.
- 2. Programmimplementierung**  
Definition und Implementierung von Maßnahmen zur Mitigation von Risiken abhängig von den betroffenen Lieferketten oder Konzerngesellschaften und den größten Risiken.
- 3. Kontrolle**  
Bewertung der Angemessenheit/ Effektivität der Risikobeurteilung und der Programmimplementierung.
- 4. Berichterstattung**  
Regelmäßige und standardisierte Berichterstattung.

## Daimler und kontrollierte Konzerngesellschaften

Im Rahmen des HRRS haben wir bei Daimler ein Social **Compliance Management System (CMS)** für unsere kontrollierten Konzerngesellschaften installiert. Das Social **CMS** ist eingebettet in einen jährlich durchlaufenen Zyklus, der menschenrechtsbezogene Werte und Ziele definiert. Darüber hinaus beinhaltet das Social **CMS** einen spezifischen Ansatz für ein menschenrechtsbezogenes Risk Assessment, das in allen kontrollierten Konzerngesellschaften zur Anwendung kommt. Dieses hat das Ziel, das individuelle Risiko unserer kontrollierten Konzerngesellschaften zu identifizieren, und bezieht hierzu unter anderem auch landesspezifische Faktoren mit ein.

Basierend auf den Ergebnissen des Risk Assessments sieht das Measure Set des Social **CMS** Maßnahmen für die kontrollierten Konzerngesellschaften vor, die auf die individuellen Ergebnisse des Risk Assessments eingehen. Die Verantwortung für die Implementierung des Social Compliance Measure Sets liegt in der jeweiligen Einheit. Für Konzeption und Umsetzung des Social **CMS** ist eine eigene Abteilung innerhalb von Daimler verantwortlich.

Die Einführung des Social **CMS** und die Umsetzung der daraus hervorgehenden Maßnahmen werden durch geeignete Kommunikation und zielgerichtete Trainings begleitet, in die alle relevanten Mitarbeiter einbezogen werden. Um die Effektivität, kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung des Social **CMS** abzusichern, sind entsprechende Monitoring- und Reportingprozesse verankert, die auf jährlicher Basis durchlaufen werden.

## Geschäftspartner

Wir haben unseren Anspruch und unsere Erwartungen an Geschäftspartner in den **Daimler Business Partner Standards (DBPS)** formuliert. Geschäftspartner sind alle, die mit uns geschäftlich zusammenarbeiten. Wir und unsere Partner respektieren und unterstützen darin die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte, messen den Rechten der internationalen Menschenrechtscharta<sup>16</sup> und den **ILO-Kernarbeitsnormen** besondere Bedeutung bei und setzen uns dafür ein, dass im Rahmen des Geschäftsverhältnisses, auch in Bezug auf weitere Geschäftspartner und Zulieferer, keine Menschenrechtsverletzungen entstehen.

**Die Einhaltung dieser Standards ist für uns Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.** Vor Vertragsabschluss mit neuen Geschäftspartnern führen wir deshalb im rechtlich zulässigen Rahmen eine transparente und risikoorientierte **Integritätsprüfung** durch. Auch nach Vertragsabschluss ist die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben seitens unserer Partner verpflichtend. Integritätsbedenken oder potenzielle Verstöße gegen Gesetze und/oder gegen die DBPS klären wir gemeinsam mit unserem Geschäftspartner auf. Sollten diese sich nicht klären lassen, leiten wir entsprechende Maßnahmen ein, die auch rechtliche Schritte umfassen und bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen können. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, ihren Mitarbeitern die anwendbaren Gesetze sowie die Inhalte der DBPS und die sich daraus ergebenden Anforderungen zu vermitteln. Wir sehen unsere Geschäftspartner zudem in der Pflicht, die Inhalte der DBPS auch an ihre **Lieferanten** weiterzugeben und sich für deren Einhaltung einzusetzen.

<sup>16</sup> Bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und seinen beiden Zusatzprotokollen und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

## Lieferanten

**Bei Daimler bekennen wir uns zu einer verantwortungsvollen Beschaffung** von Produktions- und Nicht-Produktionsmaterial sowie Dienstleistungen und formulieren in speziell für **Lieferanten** geltenden Standards und Vertragsbedingungen klare Anforderungen und Erwartungen an **Lieferanten**, deren Vereinbarung durch die Einkaufsverantwortlichen sichergestellt werden muss.

Alle **Lieferanten** müssen die international anerkannten Menschenrechte achten, die auch in den vertraglichen Vereinbarungen mit ihnen hinterlegt sind. Wir behalten uns im Rahmen der Vertragsbedingungen vor, deren Einhaltung zu überprüfen und bei Verstößen Konsequenzen zu ziehen, die auch rechtliche Schritte umfassen und bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen können.

Unser Anspruch ist es, diese Anforderungen durch unsere für die Beschaffung zuständigen Abteilungen an alle **Lieferanten** zu stellen und zu kommunizieren. Hierin definieren wir basierend auf den oben genannten verbindlichen Grundlagen insbesondere die Anforderungen an gute Arbeitsbedingungen, die Einhaltung der Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit sowie Geschäftsethik, Datenschutz und Compliance.

Wir fordern unsere direkten **Lieferanten** auf, unsere Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen einzuhalten, sie ihren Beschäftigten zu vermitteln und sie auch in ihre vorgelagerten Lieferketten hineinzutragen sowie deren Einhaltung zu kontrollieren. Wir unterstützen **Lieferanten** bei der Umsetzung der Anforderungen durch gezielte Informationen und Schulungen. Unsere zentralen Einkaufsbereiche prüfen systematisch die Einhaltung der **Nachhaltigkeitsstandards**. Neue **Lieferanten** werden im Hinblick auf **Nachhaltigkeitsthemen**, unter anderem Menschenrechte und Arbeitsstandards, geprüft – gegebenenfalls auch im Rahmen von Assessments vor Ort.

## Mehr Informationen

Erfahren Sie mehr über unseren Menschenrechts-Due-Diligence-Ansatz auf unserer Website:  
[www.daimler.com/nachhaltigkeit/menschenrechte/hrrs/](http://www.daimler.com/nachhaltigkeit/menschenrechte/hrrs/)

Entdecken Sie die Erwartungen an unsere Geschäftspartner in den **Daimler Business Partner Standards** und prüfen Sie die Anforderungen an **Lieferanten** in den **Daimler Sustainability Standards**.



# 04 Umsetzung dieser Grundsatzerklärung



Alle Daimler-Mitarbeiter müssen sich mit den Anforderungen dieser Grundsatzerklärung vertraut machen und diese einhalten.

## Verbindlichkeit und Einhaltung

In diesem Kapitel beschreiben wir die Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen in Bezug auf diese Grundsätze sowie den Umgang mit Verstößen innerhalb von Daimler und den von uns kontrollierten Konzerngesellschaften.

Die Mitglieder geschäftsführender Organe von Daimler setzen diese Grundsatzerklärung um. Für die lokale Umsetzung sind die Verantwortlichen eines jeden Standorts zuständig.

Diese Grundsatzerklärung wurde gemeinsam durch die Geschäftsleitung, den Gesamtbetriebsrat von Daimler, die Weltarbeitnehmervertretung von Daimler und IndustriALL Global Union als verbindliche Grundlage innerhalb Daimler (weltweit) für die Implementierung der Kernelemente der **menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht** verabschiedet. Sie ist für alle Führungskräfte und Mitarbeiter von Daimler sowie aller kontrollierten Daimler-Konzerngesellschaften weltweit verbindlich und benennt Ansprechpartner, an die sich Geschäftspartner, Kunden und Beschäftigte im Einzelfall wenden können.

Die Konzernrevision achtet bei ihren Prüfungen ebenfalls auf die Einhaltung dieser Grundsatzerklärung und nimmt sie in ihre Prüfkriterien auf. Die Konzernleitung berichtet und berät mit der Weltarbeitnehmervertretung von Daimler regelmäßig über die Wahrnehmung sozialer Verantwortung im Unternehmen und die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung.

Diese Grundsatzerklärung ist als Ergänzung zu EU-Vorschriften und ggf. zu nationalen Gesetzen zu verstehen. Kontrollierte Konzerngesellschaften sowie deren Mitarbeiter und Mitglieder geschäftsführender Organe sind vorbehaltlich lokaler gesetzlicher Anforderungen nicht berechtigt, von den Inhalten und Anforderungen dieser Erklärung abweichende Regelungen zu treffen. Im Falle von Konflikten zwischen nationaler Gesetzgebung und dem Inhalt dieser Grundsatzerklärung wird die zentrale Compliance-Organisation mit der entsprechenden Konzerngesellschaft zusammenarbeiten, um eine Wirkung zu erzielen, die der verfolgten Zielsetzung dieser Grundsatzerklärung am nächsten kommt.

## Kommunikation und Bekanntmachung

Diese Grundsatzerklärung wird allen unseren Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen in geeigneter Form zugänglich gemacht und veröffentlicht. Die Kommunikationsmaßnahmen werden zuvor mit den Arbeitnehmervertretungen beraten.

## Steuerung

Das Vorstandsressort Integrität und Recht von Daimler verantwortet die übergreifenden Aktivitäten zu Menschenrechten. Das zuständige Vorstandsmitglied entwickelt das Thema gemäß der eigenen Zielvereinbarung gemeinsam mit den Einkaufsbereichen weiter, lässt sich regelmäßig durch den Chief Compliance Officer und die entsprechenden Fachbereiche über die Menschenrechtsaktivitäten informieren und erhält entsprechende Berichte.

Unsere Beschaffungseinheiten informieren zudem das [Procurement Council](#) und die für die jeweiligen Einheiten direkt verantwortlichen Vorstandsmitglieder über ihre jeweiligen Maßnahmen zur Einhaltung der Menschenrechte. Darüber hinaus berichten die jeweiligen Fachbereiche an das [Group Sustainability Board](#), das sich aus den zuständigen Vorstandsmitgliedern zusammensetzt und die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung überwacht.<sup>17</sup> Zu diesem Zweck werden jährlich und ad hoc besonders relevante Menschenrechtsthemen und der Stand der Umsetzung dieser Grundsatzerklärung im [Group Sustainability Board](#) berichtet und diskutiert.

Der gesamte [Aufsichtsrat](#) lässt sich durch den Vorstand in regelmäßigen Sitzungen ebenfalls über [Nachhaltigkeitsthemen](#), u. a. zu Menschenrechten und Arbeitsstandards, informieren. Der [Beirat für Integrität und Unternehmensverantwortung](#) berät als externer Impulsgeber die Unternehmensleitung zusätzlich zu strategischen Fragestellungen im Zusammenhang mit [Nachhaltigkeit](#), u. a. zu Menschenrechten und Arbeitsstandards, und zu Fortschritten im Rahmen unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie.

Wir arbeiten bei Daimler in funktionsübergreifenden Teams eng zusammen, um geeignete Präventiv- und Gegenmaßnahmen zu konzipieren. Diese Teams bestehen aus Menschenrechts- und Compliance-Experten sowie den operativen Einkaufsbereichen und – anlassbezogen – weiteren Fachbereichen. Die relevanten Fachbereiche tragen die Verantwortung dafür, die Maßnahmen umzusetzen und nachzuverfolgen.

## Umgang mit Verstößen gegen diese Grundsatzerklärung

Beschäftigte und externe Dritte können über verschiedene Kanäle auf vermutete Menschenrechtsverletzungen hinweisen und [Abhilfe](#) einfordern – so, wie es der dritten Säule der [UN-Leitprinzipien](#) für Wirtschaft und Menschenrechte „Zugang zu [Abhilfe](#)“ entspricht. Zu diesen Kanälen gehören insbesondere unser [Hinweisgebersystem BPO \(Business Practices Office\)](#) oder die Weltarbeitnehmervertretung von Daimler. Das [BPO](#) steht allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten offen, die Regelverstöße mit einem hohen Risiko für das Unternehmen und unsere Mitarbeiter, wozu auch Menschenrechtsverletzungen zählen, melden wollen. Eine weltweit gültige Konzernrichtlinie regelt unser [BPO](#)-Verfahren und die entsprechenden Zuständigkeiten. Sie hat das Ziel, eine faire und transparente Vorgehensweise zu gewährleisten, die sowohl den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit für den Betroffenen als auch den Schutz des Hinweisgebers berücksichtigt.

Ebenso gibt diese Richtlinie den [Maßstab für die Beurteilung sowie die Folgen von Regelverstößen](#) vor. Das [BPO](#) ist in verschiedenen Sprachen postalisch, per E-Mail oder per Meldeformular über das Internet sowie in ausgewählten Ländern über externe, gebührenfreie Hotlines erreichbar.<sup>18</sup> Sofern lokal rechtlich zulässig, sind auch anonyme Hinweise möglich. In Deutschland steht Hinweisgebern als zusätzliche Anlaufstelle ein externer Neutraler Mittler zur Verfügung. Auch ihm können sich Hinweisgeber anvertrauen, wenn sie konkrete Anhaltspunkte für Regelverstöße im Zusammenhang mit Daimler haben. Nach Eingang des Hinweises führt das [BPO](#) eine risikobasierte Erstbeurteilung des potenziellen Regelverstoßes durch. Bei bestätigtem Verdacht folgen dem Verstoß verhältnismäßige und angemessene Maßnahmen. Ist ein Verstoß gegen diese Erklärung auf einzelne Mitarbeiter zurückzuführen, können arbeitsrechtliche Maßnahmen die Folge sein. Dabei werden Verstöße gegen die Inhalte dieser Erklärung nach unseren internen Regelungen zu Regelverstößen sanktioniert.

<sup>17</sup> Im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung und unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und betrieblichen Regelungen werden in enger Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen, dem Gesamtbetriebsrat, der Weltarbeitnehmervertretung von Daimler und, wo im Sinne der Grundsatzerklärung zutreffend, unter Einbeziehung von IndustriALL Global Union Maßnahmen beraten sowie bedarfsweise Verbesserungen von bereits bestehenden Prozessen angestoßen.

<sup>18</sup> Aktuelle Kontaktinformationen des BPO und des Neutralen Mittlers sind abrufbar auf der Daimler-Webseite unter [www.daimler.com/konzern/compliance/bpo/](http://www.daimler.com/konzern/compliance/bpo/).

## Kontakt, Fragen und Informationen

Fragen und Kommentare zu dieser Grundsatzerklärung oder zu anderen menschenrechtsbezogenen Themen können an die Abteilung Social Compliance bei Daimler per E-Mail an [social-compliance@daimler.com](mailto:social-compliance@daimler.com) gerichtet werden.

Beschwerden oder Berichte über die Nichteinhaltung dieser Grundsatzerklärung können an das [BPO](#) unter [bpo@daimler.com](mailto:bpo@daimler.com), die Weltarbeitnehmervertretung von Daimler und IndustriALL Global Union gerichtet werden.

## Sonstiges

Diese Grundsatzerklärung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die „Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Daimler“. Aus dieser Grundsatzerklärung können keine Rechte Einzelner oder Dritter abgeleitet werden. Diese Grundsatzerklärung entfaltet keinerlei rückwirkende Wirkung. Die inhaltliche Ausgestaltung und Ausrichtung der bestehenden Managementsysteme wird in einem eigenen Leitfadens zur Umsetzung dieser Erklärung näher beschrieben.

Diese Grundsatzerklärung wird entsprechend den Ergebnisse der [Risikoanalyse](#) im Rahmen des Daimler Human Rights Respect Systems regelmäßig und anlassbezogen, beispielsweise wenn eine [Risikoanalyse](#) aufgrund einer neuen Tätigkeit oder Beziehung, vor strategischen Entscheidungen oder vor Veränderungen in der Geschäftstätigkeit durchgeführt wird, geprüft und überarbeitet.

## Prüfung und regelmäßige Berichterstattung

Wir werden bei Daimler auch weiterhin jährlich öffentlich über unsere Sorgfaltsaktivitäten in der Lieferkette berichten, einschließlich der Offenlegung der Ergebnisse der Risikobewertung in der Lieferkette und einer detaillierten Beschreibung unserer Maßnahmen zur Minderung der identifizierten Risiken sowie einer Bewertung ihrer Wirksamkeit.

### Nachhaltigkeitsbericht

Lesen Sie mehr über Menschenrechte in unserem jüngsten [Nachhaltigkeitsbericht](#) und auf unserer Website: [www.daimler.com/sustainability/menschenrechte/](http://www.daimler.com/sustainability/menschenrechte/)



# 05 Glossar



**Aufsichtsrat** Wichtigstes Kontrollorgan von Daimler, das in seiner Hauptfunktion die Geschäftsführung und damit den Vorstand überwacht.

**Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen** Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948 ohne rechtliche Bindungswirkung. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte enthält die grundlegenden, unveräußerlichen Rechte, die allen Menschen von Geburt an zu eigen sind, und bildet einen Teil der Internationalen Menschenrechtscharta.

**Abhilfe** Unter Abhilfe sind sowohl die Prozesse zu verstehen, mit denen bei negativen menschenrechtlichen Auswirkungen Abhilfe geschaffen wird, als auch die wesentlichen Ergebnisse dieser Prozesse, die den tatsächlichen negativen Auswirkungen entgegenwirken oder sie wiedergutmachen bzw. die Eintrittswahrscheinlichkeit potenzieller negativer Auswirkungen minimieren sollen.

**Business Practices Office (BPO)** Hinweisgebersystem von Daimler, das allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten offensteht, um Risiken und Regelverstöße mit hohem Risiko anzusprechen. Unter hohes Risiko fallen beispielsweise Verstöße gegen die international anerkannten Menschenrechte, Korruptions-, Kartellrechts- und Geldwäschdelikte sowie Verstöße gegen technische Vorgaben oder Verletzungen von Umweltvorschriften.

**Charta der Vielfalt** Eine 2006 veröffentlichte Selbstverpflichtung von Unternehmen mit dem Ziel, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Chancengleichheit und Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen.

**Chancengleichheit** Alle Mitarbeiter, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder anderen individuellen Merkmalen, entsprechend ihren Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen einsetzen, fördern und entwickeln.

**Compliance Management System (CMS)** Grundlegende Prinzipien und Maßnahmen, um regelkonformes Verhalten im Unternehmen zu fördern. Unser CMS orientiert sich dabei an nationalen und internationalen Standards. Neben weiteren Zielen unserer Compliance-Aktivitäten hat das CMS auch die Achtung und Wahrung der Menschenrechte zum Ziel. Das CMS besteht aus sieben Elementen, die aufeinander aufbauen: Compliance-Werten, Compliance-Zielen, Compliance-Organisation, Compliance-Risiken, Compliance-Programm, Kommunikation und Training sowie Monitoring und Verbesserung.

**Daten-Leitbild** Anspruch, den Daimler an den Umgang mit Daten stellt. Dieser lautet: „Wir stehen für nachhaltige datenbasierte Geschäftsmodelle. Deshalb stellen wir die Bedürfnisse unserer Kunden und Mitarbeiter in den Mittelpunkt und gehen verantwortungsvoll mit Daten um.“ Dabei werden sieben Prinzipien beachtet: Geschäftspotenzial, Mehrwert für den Kunden, Datenqualität, Transparenz, Wahlmöglichkeit, Datensicherheit, Datenethik.

**Diskriminierung** Verwendung von Kategorien (wie beispielsweise soziale Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit) zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen ohne sachlichen Grund.

**Diversity & Inclusion** Diversity bezeichnet die Unterschiedlichkeit von Menschen infolge von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung und anderer Merkmale. Inclusion steht für den bewussten, integrativen und wertschätzenden Umgang mit Vielfalt mit dem Ziel, alle Mitarbeiter gleichberechtigt einzubeziehen und zu behandeln.

**Group Sustainability Board (GSB)** Zentrales Managementgremium für Nachhaltigkeit bei Daimler, das an den Vorstand der Daimler AG berichtet. Den Vorsitz des GSB teilen sich die beiden Daimler-Vorstandsmitglieder Renata Jungo Brüngger, zuständig für das Ressort Integrität und Recht und Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz AG, sowie Markus Schäfer, zuständig für das Ressort Konzernforschung und zugleich Mercedes-Benz Cars Chief Operating Officer. Das GSB legt dem Vorstand Fortschrittsberichte und Entscheidungsvorlagen zu den Handlungsfeldern der nachhaltigen Geschäftsstrategien vor.

Indigene Völker	Bevölkerungsgruppen, die eigene Bindungen zwischen Mensch und Umwelt bzw. bestimmten geografischen Gebieten innehaben und praktizieren. Sie zeichnen sich insbesondere durch bestimmte soziale, wirtschaftliche, politische oder spirituelle Eigenschaften aus, die sich von denen der restlichen Gesellschaft, in der sie leben, abheben.
Beirat für Integrität und Unternehmensverantwortung	Ein wichtiger Impulsgeber für die Nachhaltigkeitsarbeit von Daimler, dem unabhängige externe Fachexperten aus verschiedenen Ländern angehören. Seine Mitglieder aus Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft begleiten den Integritäts- und Corporate Responsibility-Prozess bei Daimler kritisch und konstruktiv aus der Außenperspektive.
Integritätsprüfung	Prüfung, ob potenzielle Geschäftspartner die Wertmaßstäbe von Daimler erfüllen und beispielsweise keine illegalen oder unangemessenen Methoden anwenden.
Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO)	Die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf. Die ILO verfolgt die Ziele der Förderung menschenwürdiger Arbeit, sozialer Sicherung und der Stärkung des sozialen Dialogs und ist zuständig für die Entwicklung, Formulierung und Durchsetzung verbindlicher internationaler Arbeits- und Sozialstandards.
Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)	Von der ILO erarbeitete Arbeits- und Sozialstandards im Rahmen der Welthandelsordnung zur Gewährung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, Arbeiterschutz und Sozialstandards. Die Kernarbeitsnormen sind Teil der Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.
Künstliche Intelligenz (KI)	Eine einzige allgemeingültige konsistent genutzte Definition von KI gibt es nicht. Wir haben folgendes Verständnis: Die Künstliche Intelligenz umfasst verschiedene Methoden, mit denen versucht wird, intelligente Fertigkeiten zu automatisieren. Der breit gefasste Begriff „KI“ wird heute oft im engeren Sinn für die aktuellen Fortschritte im Bereich maschinellen Lernens (ML) benutzt. „ML“ stellt eine Teilmenge der KI-Methoden dar und basiert auf mathematischen Verfahren, die in Datenmengen zum Beispiel komplexe Muster finden. Wiederum ein Teilbereich des maschinellen Lernens ist das „Deep Learning“. Es ermöglicht das Finden von komplexen Mustern in sehr großen Datenmengen mittels (tiefer) neuronaler Netze.
Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-Leitprinzipien)	Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte bilden einen internationalen Referenzrahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen im Kontext wirtschaftlichen Handelns. Dabei geht es auch um die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen.
Lieferanten (unmittelbare/mittelbare)	Unmittelbare Lieferanten sind solche Lieferanten von Produkten oder Dienstleistungen, deren Lieferungen für die Herstellung unserer Produkte und zur Erbringung unserer Dienstleistungen notwendig sind und die in einem direkten Vertragsverhältnis über die Lieferung und/oder Leistung mit uns stehen. Mittelbare Lieferanten bezeichnen solche Lieferanten, deren Lieferungen für die Herstellung unserer Produkte und die Erbringung unserer Dienstleistungen ebenfalls notwendig sind, die jedoch nicht in einem direkten Vertragsverhältnis über die Lieferung und/oder Leistung mit uns stehen.
Lokale Gemeinschaften	Gemeinschaften, die aufgrund unmittelbarer räumlicher Nähe zu unseren Standorten oder eines unmittelbaren Bezugs zu unserer Geschäftstätigkeit unmittelbar positiv und/oder negativ betroffen sind oder sein können.
Menschenrechtsverteidiger	Menschenrechte sind grundlegende, unveräußerliche Rechte, die allen Menschen von Geburt an zu eigen sind. Dazu gehören u. a. die Menschenwürde und das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Sie werden unter grundlegenden internationalen Standards wie der internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der ILO zusammengefasst. Menschenrechtsverteidiger, auch Menschenrechtsaktivisten genannt, sind Menschen und Gruppen, die sich gewaltfrei für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte einsetzen.
Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten	Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten bezeichnen die Pflichten, die ein Unternehmen hat, um Menschenrechte zu achten und menschenrechtlichen Risiken im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit entgegenzuwirken.

Nachhaltigkeit	Gegenwarts- sowie zukunftsorientierte Arbeitsweise mit dem Ziel, ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in Einklang zu bringen.
OECD/OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen	Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) mit Sitz in Paris ist eine internationale Organisation mit 37 Mitgliedsstaaten, die sich Demokratie und Marktwirtschaft verpflichtet fühlen. Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen enthalten Empfehlungen an Unternehmen für nachhaltiges unternehmerisches Handeln in den Bereichen Transparenz, Arbeitsbedingungen, Umwelt, Korruption, Verbraucherschutz, Berichterstattung, Technologietransfer, Wettbewerb und Steuern.
Personenbezogene Daten	Alle Informationen, die sich direkt oder indirekt auf eine natürliche Person beziehen. Dazu gehören beispielsweise Name, Adresse und Alter.
Procurement Council	Das Procurement Council tagt in der Regel einmal im Quartal und setzt sich aus den Leitern der Einkaufsbereiche bei Daimler zusammen. Der Gesamtvorstand der Daimler AG hat die Aufsicht über Menschenrechtsthemen und wird dazu regelmäßig von allen beteiligten Fachexperten informiert.
Rechteinhaber	Als Rechteinhaber beschreibt man in der Rechtswissenschaft Personen und andere Rechtsträger (Organisationen oder Lebewesen), die über bestimmte, von der Rechtsordnung anerkannte Rechte verfügen. Bezogen auf die Menschenrechte sind Rechteinhaber alle Menschen, unabhängig von ihren persönlichen Eigenschaften.
Risikoanalyse	Zur Abschätzung menschenrechtlicher Risiken durchgeführte Ermittlung und Bewertung aller tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen Daimler als Wirtschaftsunternehmen entweder durch seine eigene Tätigkeit oder durch seine Geschäftsbeziehungen beteiligt ist.
Stakeholder	Personen oder Organisationen, die unsere Unternehmensaktivitäten und -entscheidungen tatsächlich oder potenziell beeinflussen oder von diesen tatsächlich oder potenziell beeinflusst werden.
Umweltrisikoaanalyse/ Umwelt-Due-Diligence	Regelmäßig von unseren Experten an unseren Produktionsstandorten durchgeführte Risikoanalysen zu den Themen Emissionen in die Luft, Einleitung in Gewässer, Abfallwirtschaft, Boden-/Grundwasserkontaminationen, Nutzung von Stoffen und Umweltmanagementsystem am Standort. Die Bewertungssystematik basiert auf standardisierten Befragungen, stichprobenartigen Dokumentenprüfungen und einer gezielten Standortbegehung. In diese Umweltrisikoaanalysen fließen Faktoren wie z. B. Kenntnis und Einhaltung von Umweltrechtsauflagen, eingesetzte Anlagentechnik zur Absicherung von Risiken, fachkundige Organisation von Umweltschutzaspekten sowie Betrachtungen des lokalen Umfelds und der unmittelbaren Nachbarschaft ein. Letztlich wird über jede durchgeführte Umweltrisikoaanalyse ein Bericht erstellt, der neben einer Beschreibung des Standes auch spezifische Empfehlungen zur Risikominimierung ausweist.
Umwelt- und Energiebilanz	Verhältnis von Nutzen und Verbrauch von Energie, vor allem in Bezug auf Auswirkungen auf die Umwelt.
UN Global Compact	Initiative der Vereinten Nationen für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Auf der Grundlage zehn universeller Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt, Korruptionsprävention sowie der Ziele für nachhaltige Entwicklung verfolgt der Global Compact die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft.
Vulnerable Gruppen	Für negative menschenrechtliche Auswirkungen einer Geschäftstätigkeit besonders anfällige Personen oder Personengruppen, wie beispielsweise Kinder. Die Personen oder Personengruppen können auch vulnerabel sein, wenn sie negative menschenrechtliche Auswirkungen nicht oder nur schwerlich bewältigen können.
Wertschöpfungskette	Die Wertschöpfungskette eines Unternehmens umfasst alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Entwurf, der Herstellung, dem Vertrieb, der Nutzung und Entsorgung der Produkte sowie der Erbringung der Dienstleistungen des Unternehmens.

