

E | Nichtfinanzieller Bericht

Nachhaltigkeit bei Daimler	216	Sozialbelange	227
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2030	216	Stakeholder-Dialog	227
Nachhaltige Unternehmensführung	217	Politischer Dialog und Interessenvertretung	228
Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette	217		
		Compliance	229
Umweltbelange	218	Unser Compliance Management System	229
Klimaschutz	218	Antikorruptions-Compliance	231
Luftreinhaltung	219	Antitrust Compliance	231
Ressourcenschonung	221	Technical Compliance	232
Umweltschutz in der Produktion	221	Menschenrechts-Compliance	232
Mobilitätsdienstleistungen	221	Weitere Compliance-Themen	233
		Vermerk über die Prüfung des Nichtfinanziellen Berichts	234
Arbeitnehmerbelange	222		
Partnerschaft mit den Beschäftigten	223		
Hohe Attraktivität als Arbeitgeber	223		
Wettbewerbsfähige Belegschaft	224		
Gesundheitsmanagement und Sicherheit am Arbeitsplatz	226		

Auf den folgenden Seiten veröffentlichen wir erstmals einen Nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b – 289e, 315b und c HGB. Dieser gilt für die Daimler AG und den Daimler-Konzern. Er enthält die wesentlichen Informationen zu den Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte.

Die Angaben in diesem Bericht wurden, soweit im Sinne der gesetzlichen Vorgabe sinnvoll, in Anlehnung an die GRI Standards der Global Reporting Initiative dargestellt. Bei einzelnen Aspekten dienten interne Vorgaben und Definitionen als Maßstab.

Informationen zu unserem Geschäftsmodell [☞ S. 90 ff.](#) des Geschäftsberichts 2017 sowie zu nicht-finanziellen Risiken, die mit den in diesem Bericht dargestellten Aspekten verbunden sind (Risiko- und Chancenbericht, [☞ S. 167, 168](#) des Geschäftsberichts 2017), entnehmen Sie bitte dem zusammengefassten Lagebericht im Geschäftsbericht 2017.

Weiterführende Informationen zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten finden Sie online unter daimler.com/nachhaltigkeit sowie in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, der dort als PDF-Datei abrufbar ist.

Nachhaltigkeit bei Daimler

Nachhaltig handeln heißt für Daimler, einen dauerhaft tragfähigen Unternehmenserfolg anzustreben. Nachhaltigkeit ist ein Grundprinzip in unserer Unternehmensstrategie und zugleich Maßstab für unseren unternehmerischen Erfolg. Wir verfolgen das Ziel, unsere Aktivitäten mit den Belangen der Umwelt und der Gesellschaft in Einklang zu bringen. Eine Kernaufgabe liegt für uns darin, sichere, verbrauchs- und emissionsarme Fahrzeuge anzubieten.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2030

Eine langfristige Nachhaltigkeitsstrategie und ein wirksames Nachhaltigkeitsmanagement sehen wir als Voraussetzung dafür an, dass wir auch in Zukunft zu den weltweit führenden Automobilherstellern zählen. In unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir uns Ziele und legen Zielindikatoren fest. Alle Ziele zusammen ergeben unser umfassendes, mittel- bis langfristiges Zielprogramm.

Im Berichtsjahr haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie unter Einbeziehung der relevanten Stakeholder überarbeitet und mithilfe einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse neu priorisiert. Im Mittelpunkt stehen für uns jene Themen, die durch unser Geschäftsmodell und unsere Wertschöpfungskette maßgeblich beeinflusst werden und bei denen wir tatsächlich Veränderungen bewirken können. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2030 konzentriert sich damit auf vier Fokusthemen:

1. Fahrzeuge,
2. Digitalisierung,
3. Mobilitätsdienstleistungen und
4. Verantwortungsvolles Handeln.

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 möchten wir explizit auch einen Beitrag zur Erreichung der im September 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) leisten. Unsere vier priorisierten Fokusthemen und die zugrunde liegenden Nachhaltigkeitsaktivitäten unterstützen insbesondere die folgenden SDGs:

- **SDG 8** – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
Durch die Entwicklung und Implementierung eines risikobasierten Managementansatzes zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in unseren eigenen Einheiten sowie in der Lieferkette unterstützen wir die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeit im Sinne des SDG 8.
- **SDG 9** – Industrie, Innovation und Infrastruktur
Durch die Weiterentwicklung des automatisierten und autonomen Fahrens und der damit zu erwartenden Vorteile für Sicherheit und Klimaschutz demonstrieren wir das nachhaltige Potenzial digitaler Innovationen.
- **SDG 11** – Nachhaltige Städte und Gemeinden
Als weltweit führendes Unternehmen beim flexiblen Carsharing (car2go) unterstützen wir die Schaffung nachhaltiger urbaner Verkehrs- und Lebensräume.
- **SDG 12** – Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster
Durch eine erhebliche Reduktion und Stärkung der Materialkreisläufe für Primärrohstoffe, die für unser e-Drive-System benötigt werden, stellen wir die Weichen für nachhaltige Produktionsmuster im Sinne dieses SDGs.
- **SDG 13** – Maßnahmen zum Klimaschutz
Mit ambitionierten Reduktionszielen für die Flottenemissionen leisten wir einen Beitrag zum globalen Klimaschutz.

Die Daimler-Nachhaltigkeitsstrategie 2030 strukturiert unser Nachhaltigkeitsmanagement sowie unsere jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung. Auch bei der Identifizierung wesentlicher Aspekte für den vorliegenden Nichtfinanziellen Bericht sind wir von den Fokusthemen der Nachhaltigkeitsstrategie ausgegangen. Aufgrund abweichender Anforderungen in den für diesen Bericht relevanten Standards und Gesetzen setzen wir hier jedoch teilweise andere Schwerpunkte.

Nachhaltige Unternehmensführung

Unsere Nachhaltigkeitsziele und deren Management sind Bestandteil unserer Corporate Governance und fließen auch in die Ziele von Führungskräften ein.

Unser zentrales Managementgremium für Nachhaltigkeit ist das Corporate Sustainability Board (CSB). Es wird geleitet von Renata Jungo Brüngger, Vorstand für Integrität und Recht, und Ola Källenius, Vorstand für Konzernforschung & Mercedes-Benz Cars Entwicklung. Die operative Arbeit leistet das Corporate Sustainability Office (CSO), das mit Vertretern aus den Fachbereichen und Geschäftsfeldern besetzt ist.

Integrität, Compliance und rechtliche Verantwortung sind Eckpfeiler unserer nachhaltigen Unternehmensführung und Basis unseres gesamten Handelns. Unsere Richtlinie für integriertes Verhalten legt die Leitlinien unseres täglichen Handelns fest, bietet unseren Beschäftigten Orientierung und unterstützt sie dabei, auch in schwierigen Geschäftssituationen richtige Entscheidungen zu treffen. Ergänzt wird sie durch weitere interne Grundsätze und Richtlinien.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact stellen eine grundlegende Richtschnur für unsere Geschäftstätigkeit dar. Als Gründungsteilnehmer und Teil der LEAD-Gruppe sind wir dem Global Compact besonders verbunden. Unsere internen Grundsätze und Richtlinien bauen auf diesem internationalen Referenzrahmen sowie weiteren internationalen Prinzipien auf. Zu Letzteren zählen etwa die Kernarbeitsnormen der International Labor Association (ILO) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette

Unser Engagement für eine nachhaltige Unternehmensführung hört an den Werkstoren nicht auf. Auch bei unseren direkten Zulieferern in aller Welt dringen wir auf die Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstandards. Wir erwarten von ihnen zudem ein integriertes und regelkonformes Verhalten. Für unsere direkten Zulieferer gelten unsere Supplier Sustainability Standards, die neben der Erfüllung umfangreicher ökologischer Vorgaben unter anderem auch die Achtung der Menschenrechte verlangen. Die Lieferanten verpflichten sich, diese Standards einzuhalten, sie ihren Mitarbeitern zu vermitteln und sie auch an ihre eigenen Zulieferfirmen weiterzugeben. Wir unterstützen sie dabei mit regelmäßigen Informationen sowie Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Einhaltung der Nachhaltigkeitsstandards bei unseren direkten Lieferanten prüfen wir regelmäßig auf Basis einer Risikoanalyse, die wir nach Ländern und Warengruppen vornehmen. Nachhaltigkeits- und Compliance-Verstöße bestehender Lieferanten ermitteln wir mithilfe einer regelmäßigen Datenbankrecherche. Jedem Hinweis auf Fehlverhalten gehen wir systematisch nach. Mithilfe eines Online-Fragebogens befragen wir unsere Hauptlieferanten zusätzlich zu ihrem Nachhaltigkeitsmanagement sowie zur Weitergabe der Anforderungen in der Lieferkette. Anhand der Ergebnisse vereinbaren wir Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung mit den Lieferanten.

Bei risikobasiert ausgewählten Lieferanten stellen unsere Mitarbeiter im Rahmen ihrer Assessments vor Ort gezielte Fragen zur Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstandards. Wo nötig, wird eine tiefer gehende Überprüfung veranlasst.

Wir haben einen Beschwerdemanagementprozess eingerichtet, der es erlaubt, auch auf mögliche Menschenrechtsverletzungen bei Lieferanten aufmerksam zu machen. Hier arbeiten wir eng mit der Weltarbeitnehmervertretung zusammen. Dazu tragen wir zunächst alle verfügbaren Informationen zusammen und handeln nur bei begründeten Hinweisen. Die Lieferanten werden aufgefordert, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen, danach bewerten wir den Sachverhalt in den zuständigen Managementgremien und ziehen die erforderlichen Konsequenzen. Dies kann bis zur Auflösung einer Geschäftsbeziehung gehen. Über den Beschwerdemanagementprozess hinaus können Hinweise auf Fehlverhalten immer an das von Daimler eingerichtete Hinweisgebersystem BPO gemeldet werden.

[S.229](#)

Im Berichtsjahr wurden uns Verdachtsfälle bei Lieferanten im Bereich der Arbeitsbedingungen und dem Umgang mit Mitarbeitern gemeldet, die wir systematisch nachverfolgen.

Umweltbelange

Umweltschutz gehört zu den wesentlichen Unternehmenszielen unseres Konzerns. Er steht dabei nicht losgelöst von anderen Zielen, sondern ist integraler Bestandteil der auf langfristige Wertsteigerung ausgerichteten Unternehmensstrategie. Mit den vom Vorstand verabschiedeten Umwelt- und Energieleitlinien definieren wir unsere Umwelt- und Energiepolitik und bekennen uns darin auch zu einem integrierten Umweltschutz, der an den Ursachen für Umweltbeeinträchtigungen ansetzt und die Auswirkungen der Produktionsprozesse und Produkte auf die Umwelt bereits im Voraus beurteilt und in die unternehmerischen Entscheidungen einbezieht.

Klimaschutz

Produktentwicklung

Bereits in den ersten Phasen der Entwicklung entscheidet sich weitgehend, welche ökologischen Lasten ein Fahrzeug verursacht. Je früher die umweltgerechte Produktentwicklung (Design for Environment, DfE) in den Entwicklungsprozess integriert ist, desto effizienter können die Umweltauswirkungen minimiert werden.

Für jedes Fahrzeugmodell und jede Motorisierungsvariante legen Anforderungskataloge, sogenannte Lastenhefte, die zu realisierenden Eigenschaften und Zielwerte fest. Dazu gehören unter anderem Vorgaben zu Kraftstoffverbrauch, CO₂-Emissionen sowie Schadstoffgrenzwerten für Stickoxide. Im Lauf des Entwicklungsprozesses überprüfen wir regelmäßig die Einhaltung dieser Vorgaben.

In einem unmittelbar unterhalb der Vorstandsebene angesiedelten Gremium bewerten die Verantwortlichen jeder Fahrzeugbauerei die Ergebnisse dieser Überprüfung und entscheiden über eventuell nötige Korrekturmaßnahmen. Sind Korrekturen erforderlich, wird das zuständige Vorstandsmitglied und bei weiterer Eskalation auch das jeweils zuständige Leitungsgremium des Geschäftsfeldes einbezogen.

Der CO₂-Prozess in der Fahrzeugentwicklung

Die Einbindung aller fahrzeugbezogenen Ziele, einschließlich der umweltrelevanten Ziele, in den Fahrzeugentwicklungsprozess erfolgt in allen Geschäftsfeldern nach einem ähnlichen Muster. Schaubild **7 E.01** zeigt beispielhaft das Mercedes-Benz Development System (MDS).

Für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge gibt es in vielen Märkten Kraftstoffverbrauchs- und CO₂-Flottenziele, das heißt ein Gesamtziel für alle im Markt verkauften Fahrzeuge. Nachfolgend wird die entsprechende Steuerung zur Erreichung des CO₂-Flottenverbrauchszieles am Beispiel Pkw Europa (EU-28) dargestellt.

Maßgeblich für die Zielwerte beim Kraftstoffverbrauch und bei den CO₂-Emissionen sind technologische Möglichkeiten, gesetzliche Vorgaben inklusive der Flottenverbrauchsziele

sowie Kundenwünsche. Für die Einhaltung der Ziele ist der CO₂-Steuerkreis verantwortlich, der vom Vorstandsmitglied für Konzernforschung und Mercedes-Benz Cars Entwicklung geleitet wird.

Grundlage für die Berechnung der CO₂-Flottenwerte sind die Verbrauchswerte der am Markt erhältlichen Fahrzeuge sowie die Verbrauchsvorgaben- und prognosen der noch in der Entwicklung befindlichen Fahrzeuge. In Verbindung mit den Absatzprognosen ergeben sich hieraus die prognostizierten CO₂-Flottenverbrauchswerte.

Verschiedene äußere Impulse, wie zum Beispiel Änderungen der Absatzstruktur oder auch der politischen Rahmenbedingungen, aber auch Änderungen bei den Verbrauchszielwerten der noch in der Entwicklung befindlichen Fahrzeuge können eine Abweichung der prognostizierten Zielwerte bewirken. In diesem Fall veranlasst der CO₂-Steuerkreis die Prüfung verschiedener Optionen und entscheidet über die einzuleitenden Maßnahmen. Bei besonders gravierendem Anpassungsbedarf erfolgt eine Eskalation in das zuständige Leitungsgremium. Strategisch umfasst dieser Prozess einen Zeitraum von rund zehn Jahren.

CO₂-Emissionen bei Pkw: 125 g/km

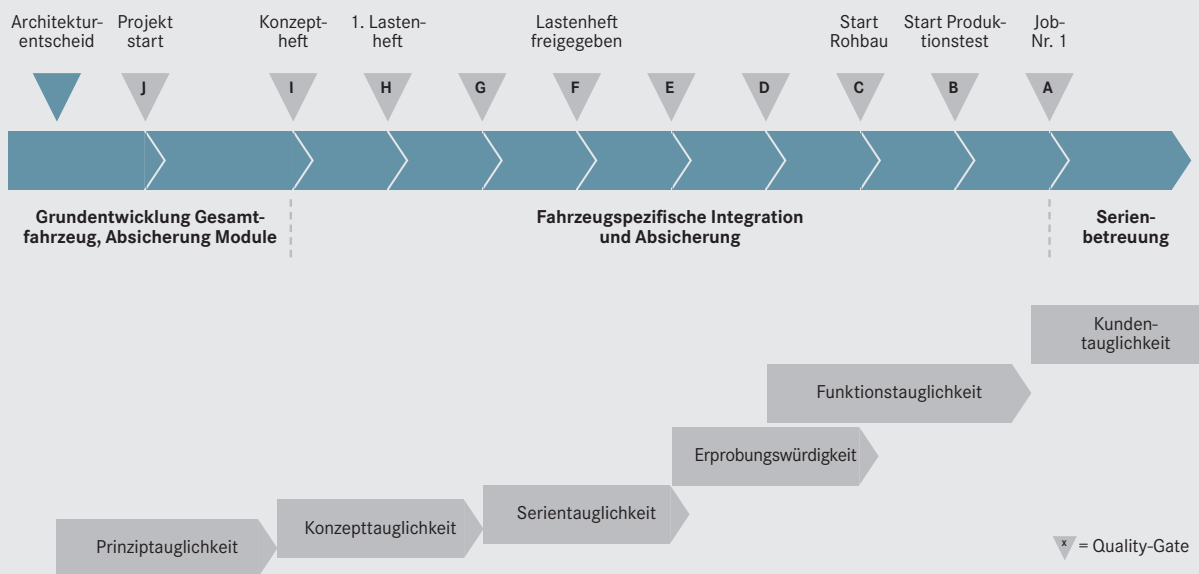
Wir arbeiten intensiv daran, den Verbrauch unserer Fahrzeuge zu senken. Bereits im Jahr 2015 hatten wir bei den CO₂-Emissionen der in der EU neu zugelassenen Fahrzeuge von Mercedes-Benz Cars im Durchschnitt 123 g/km erreicht und damit unser ursprüngliches Ziel von 125 g/km für das Jahr 2016 schon vorzeitig unterschritten. Im Jahr 2017 war ein leichter Anstieg auf 125 g/km durch die Absatzverschiebung in Richtung hochwertiger ausgestatteter Fahrzeuge zu verzeichnen.

Neuer Testzyklus WLTP

Seit September 2017 werden alle neuen Pkw-Modelle in Europa nach dem »Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure« (WLTP) zertifiziert. Dieses Prüfverfahren beinhaltet gegenüber dem bisherigen »Neuen Europäischen Fahrzyklus« (NEFZ) zahlreiche Änderungen. Dazu gehören unter anderem eine höhere Durchschnitts- und Spitzengeschwindigkeit, mehr Dynamik im Fahrverhalten, gleitende Schwungmassen statt Schwungmassenklassen, ein geringerer Stillstandsanteil sowie die Berücksichtigung von Sonderausstattungen und Ruhestrombedarf. Insgesamt führt all dies zu realitätsnäheren, aber auch höheren Verbrauchswerten.

E.01

Fahrzeug-Produktentwicklungsprozess für Einzelfahrzeuge



Um vergleichbare Werte zu erhalten, werden die Flottenemissionen der Fahrzeughersteller nun von den Zertifizierungswerten im WLTP auf die CO₂-Flottenwerte im NEFZ zurückgerechnet. Die Umstellung auf WLTP beinhaltet für alle Fahrzeughersteller grundsätzlich eine deutliche Verschärfung der Anforderungen hinsichtlich des Kraftstoffverbrauchs und somit der CO₂-Emissionen in der Flotte. Im Jahr 2017 wirkt sich diese Umstellung jedoch noch nicht signifikant aus. Mit umfassenden Investitionen in innovative Antriebstechnologien und einer umfassenden Erweiterung der Produktpaletten mit mehr als 50 elektrifizierten Modellen bereitet sich Daimler/Mercedes-Benz Cars vor, um die verschärften Zielwertvorgaben der EU erreichen zu können. Gleichzeitig führt die starke Kundennachfrage nach SUVs zu einer strukturellen Mix-Verschiebung in Richtung Mittelklasse/Oberklasse, was eine wesentliche Herausforderung darstellt, die Zielwertvorgaben der Europäischen Union in 2021 einzuhalten.

Wir arbeiten weiter mit Nachdruck daran, alle gesetzlichen CO₂-Vorgaben, auch die sehr anspruchsvollen EU-Grenzwerte für 2021, zu erfüllen. Wie wir immer wieder betonen, ist die Erfüllung dieser anspruchsvollen Flottenziele neben dem reinen Angebot attraktiver und hocheffizienter Produkte mit elektrifiziertem Antrieb unsererseits stark abhängig von der tatsächlichen Kaufentscheidung unserer Kunden für diese Modelle. Um hier bestmöglich aufgestellt zu sein, stellen wir unser Produktportfolio konsequent auf die neuesten Motorgenerationen um und bauen es zudem konsequent in Richtung Elektrifizierung durch Plug-in Hybride und rein elektrische Fahrzeuge aus. [S. 124 ff.](#) des Geschäftsberichts 2017

Luftreinhaltung

Neue RDE-Abgasgesetzgebung

Um eine bessere Korrelation der Abgasemissionen im realen Fahrbetrieb zu den Grenzwerten des Prüfzyklusses zu gewährleisten, wurde in Europa ein neues Prüfverfahren verpflichtend eingeführt. Seit September 2017 müssen mit dem sogenannten Real-Driving-Emissions-Prüfverfahren (RDE) unter anderem die Partikelzahl und die Konzentration von Stickoxiden mithilfe einer mobilen Emissionsmessung bestimmt werden. Das neue Verfahren ergänzt die auch weiter durchzuführenden Abgastests auf dem Prüfstand.

Die RDE-Grenzwerte gelten seit September 2017 für neu zuzulassende Fahrzeugmodelle und ab September 2019 für sämtliche Neufahrzeuge, wobei der Euro 6-Grenzwert aus der Zertifizierung in der ersten Stufe um das 2,1-Fache überschritten werden darf. In der zweiten Einführungsstufe ist ab September 2020 beziehungsweise 2021 noch eine Überschreitung um das 1,5-Fache zulässig.

Mit Hightech gegen Schadstoffe

Unser Ziel ist es, Emissionsanforderungen möglichst frühzeitig zu erfüllen und potenzielle Risiken für Mensch und Umwelt zu minimieren. Zur Erreichung der verschärften Anforderungen der RDE-Gesetzgebung waren und sind erhebliche Aufwendungen und Veränderungen an den Antriebssträngen unserer Fahrzeuge notwendig. Von besonderer Bedeutung ist dabei die motornaher Abgasnachbehandlung. Bisher waren Abgaskatalysatoren und Dieselpartikelfiltersysteme (DPF) bei den meisten

E.02

Methodik zur Umweltrisikobewertung



Fahrzeugmodellen vieler Hersteller relativ motorfern am Unterboden der Fahrzeuge montiert. Mit den neuen Mercedes-Benz Dieselmotoren gelingt es uns, durch eine extrem motornaher Positionierung des gesamten Abgasnachbehandlungssystems eine sehr zügige Aufheizung zu erreichen und eine schnelle Auskühlung zu verhindern. So wird die notwendige Arbeitstemperatur des Systems wesentlich früher erreicht. Dies ermöglicht eine bessere Abgasnachbehandlung und verringert die NO_x-Emissionen sowohl bei der stationären Messung als auch im RDE-Messverfahren im realen Fahrbetrieb deutlich.

Bereits seit dem Jahr 2016 bietet Mercedes-Benz Dieselfahrzeuge an, die sehr deutlich im Vorfeld der ab 2017 in der EU geltenden Emissionsgrenzwerte im realen Fahrbetrieb RDE-Werte einhalten können. Ermöglicht hat dies eine völlig neu entwickelte, modular aufgebaute Familie effizienter und emissionsarmer Dieselmotoren. Sie sollen künftig im gesamten Portfolio von Mercedes-Benz Pkw und Vans eingesetzt werden. Die ersten Motoren der Familie – der Vierzylinder OM654 und der Sechszylinder OM656 – sind bereits im Einsatz. Die vorbildlichen Emissionswerte der neuen Motoren werden auch durch die Messungen unabhängiger Institute bestätigt.

Zukunftsplan für Dieselfahrzeuge

Wir sind überzeugt, dass der Diesel nicht zuletzt wegen seiner niedrigen CO₂-Emissionen auch künftig ein fester Bestandteil im Antriebs-Mix sein wird. Deshalb hat der Daimler-Vorstand im Juli 2017 einen Zukunftsplan für Dieselantriebe verabschiedet. Dieser beinhaltet eine massive Ausweitung der bereits zuvor begonnenen freiwilligen Servicemaßnahmen bei Fahrzeugen in Kundenhand sowie eine schnelle Markteinführung der komplett neu entwickelten Dieselmotorenfamilie.

Bereits seit März 2017 bieten wir unseren Kunden bei Fahrzeugen der Mercedes-Benz Kompaktklasse eine Verbesserung des NO_x-Emissionsverhaltens für eine Motorvariante an. Auch für Kunden der V-Klasse führen wir eine entsprechende freiwillige Servicemaßnahme durch. Um das Emissionsverhalten weiterer Baureihen wirkungsvoll zu verbessern, haben wir im Juli 2017 die Ausweitung der für unsere Kunden kostenfreien Servicemaßnahmen auf über 3 Mio. Mercedes-Benz Fahrzeuge beschlossen und wenden hierfür rund 285 Mio. € auf. Diese Maßnahmen werden bei einem Großteil der EU5- und EU6-Fahrzeuge in Europa und weiteren Märkten in enger Abstimmung mit den Zulassungsbehörden durchgeführt.

Anlässlich eines Spitzentreffens von Politik und Automobilindustrie im August 2017 in Berlin haben wir die bereits eingeleitete Initiative für bessere Luftqualität um zusätzliche Maßnahmen erweitert. Um die Fahrzeugflotte auf der Straße wirkungsvoll zu verjüngen, bieten wir den Besitzern von Fahrzeugen der Euronormen 1 bis 4 einen Umweltbonus von 2.000 € an, wenn sie sich für einen neuen Mercedes-Benz Pkw mit Dieselantrieb nach EU6-Norm oder einen Plug-in-Hybrid entscheiden. Darüber hinaus wird die Einführung von Fahrzeugen gefördert, die die strengeren Emissionsgrenzwerte im Rahmen der RDE-Anforderungen erreichen.

Dem Marktanteil in Deutschland entsprechend beteiligen wir uns an dem gemeinsam von Politik und Industrie aufgelegten Mobilitätsfonds. Daraus sollen in erster Linie Maßnahmen finanziert werden, die zur Verkehrsverflüssigung in den Innenstädten beitragen.

Ressourcenschonung

Durchgehend hohe Recyclingfähigkeit

Um die Umweltverträglichkeit unserer Fahrzeuge zu erhöhen, arbeiten wir kontinuierlich an der Verringerung des Ressourcenverbrauchs über den gesamten Lebenszyklus hinweg.

Während der Entwicklung eines Fahrzeugs erstellen wir für jedes Fahrzeugmodell ein Recyclingkonzept, in dem alle Bauteile und Werkstoffe auf ihre Eignung für die verschiedenen Stufen des Recyclingprozesses hin analysiert werden. Dadurch sind alle Mercedes-Benz Pkw-Modelle zu 85 % stofflich recyclingfähig und zu 95 % verwertbar.

Schwerpunkte unseres Engagements im Recyclingbereich sind dabei:

- der Wiederverkauf geprüfter und zertifizierter Gebrauchtteile durch das Mercedes-Benz Gebrauchtteile Center (GTC);
- die Aufarbeitung sogenannter Tauschteile (Remanufacturing);
- das Werkstattentsorgungssystem MeRSy (Mercedes-Benz Recycling System).

Umweltschutz in der Produktion

Unser Engagement für die Umwelt ist integraler Bestandteil unserer auf langfristige Wertsteigerung ausgelegten Unternehmensstrategie. Vor diesem Hintergrund haben wir an unseren Produktionsstandorten Umweltmanagementsysteme mit dem Ziel etabliert, effiziente und qualitätsgerechte Leistungen umweltschonend, sicher und rechtskonform zu erbringen. Des Weiteren werden Umweltrisikobewertungen an allen mehrheitlich im Besitz des Konzerns befindlichen Produktionsstandorten durchgeführt.

Ein hohes Niveau der Luftreinhaltung und des Klimaschutzes sowie des Ressourcenschutzes (Wassernutzung, Abfallwirtschaft, Bodenschutz) ist erreicht. Ziel der Daimler-Konzernstandards ist es, dieses Niveau zu erhalten. Mit den vom Vorstand verabschiedeten Umwelt- und Energieleitlinien definieren wir unsere Umwelt- und Energiepolitik und bekennen uns darin auch zu einem integrierten Umweltschutz. Dieser setzt an den Ursachen für Umweltbeeinträchtigungen an und berücksichtigt die Auswirkungen der Produktionsprozesse und Produkte auf die Umwelt bereits im Planungs- beziehungsweise Entwicklungsprozess.

Der Umweltschutz in der Produktion wird geschäftsbereichsübergreifend in drei regionalen Gremien koordiniert (Deutschland/Europa, Nord- und Südamerika und Asien), die wir zentralsteig steuern. Geregelt wird dies über eine Konzernrichtlinie sowie organisatorische und technische Standards.

Die Überwachung der Umweltleistung erfolgt sowohl durch externe Gutachter (ISO 14001 Zertifizierung, EMAS Validierung) als auch über interne Umweltrisikobewertungen (Due-Diligence-Prozess).

Schulungen führen wir über die jeweilige Standortorganisation durch. Wichtige Inhalte unserer Schulungen sind beispielsweise Gewässerschutz, Abwasserbehandlung, Notfallmanagement bei umweltrelevanten Betriebsstörungen oder umweltschutzgerechte Planung von Anlagen und Arbeitsstätten.

Minimierung der Umweltrisiken

Als Instrument der Umweltrisikovorsorge sowie zur Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen entwickelten wir 1999 eine Methodik zur Umweltrisikobewertung (Environmental Due Diligence). Diese wenden wir seit dem Jahr 2000 konzernweit sowohl intern als auch extern bei Akquisitionsvorhaben an. Seither führten wir drei komplette Risikobewertungen an den Daimler-Produktionsstandorten von Mercedes-Benz Cars, Mercedes-Benz Vans, Daimler Trucks und Daimler Buses durch. Die Ergebnisse wurden sowohl an die Werkleitungen der Standorte als auch zusammengefasst den Leitungen der jeweiligen Geschäftsfelder berichtet. 2014 begann die vierte Runde der Umweltrisikobeurteilung. Einige neue Risikoaspekte wurden in die Themenfelder integriert. Methode und Tools haben wir jedoch nicht verändert, um die Vergleichbarkeit mit den Resultaten der bereits durchgeführten Bewertungen zu gewährleisten. [➔ E.02](#)

Nach festgelegten, standardisierten Vorgehensweisen werden so sämtliche Produktionsstandorte im Rhythmus von fünf Jahren besucht und evaluiert. Es folgen Berichterstattungen an die Werk- und Geschäftsfeldleitungen sowie ein jährliches Controlling des Umsetzungsstandes der Empfehlungen zur Risikominimierung an den Standorten. Auf diesem Weg streben wir für alle Produktionsstandorte von Daimler weltweit einen verpflichtenden hohen Umweltstandard an.

Im Jahr 2017 konnten wir zusätzlich alle Standorte des Geschäftsfelds Daimler Buses auditieren. Schwerpunktergebnisse lagen in den Bereichen Regenwasserverunreinigungen und -ableitungen sowie bei der fachgerechten Lagerung von Gefahrstoffen.

Mobilitätsdienstleistungen

Neben einer hohen Umweltverträglichkeit unserer Produkte und einer umweltschonenden und effizienten Produktion streben wir auf dem »Weg zum emissionsfreien Fahren« auch die Umsetzung innovativer Mobilitätsdienstleistungen an. Wir haben deshalb eine Reihe zukunftsweisender Mobilitätskonzepte entwickelt und treiben innovative Ansätze voran – vom Carsharing-Anbieter car2go über die Mobilitätsplattform moovel und die Taxi-App myTaxi bis hin zu unserer Beteiligung an FlixBus und zum Bussystem Bus Rapid Transit (BRT). Zuletzt hinzugekommen waren das Serviceportal Blacklane und Croove, eine Autovermietung von und für Privatpersonen.

Arbeitnehmerbelange

Der Erfolg der Daimler AG und ihrer Tochtergesellschaften hängt in hohem Maße vom Einsatz und Können unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Weltweit tragen über 289.000 Menschen zu diesem Erfolg bei, indem sie ihre Vorstellungen und Ideen in die jeweiligen Tätigkeiten und Arbeitsprozesse einbringen und Impulse zu Verbesserungen und Innovationen liefern. Vertrauensvolle Beziehungen zu den Beschäftigten sind für uns daher mehr als ein ethischer und gesetzlicher Anspruch: Ohne sie könnten wir unser Geschäft nicht erfolgreich führen.

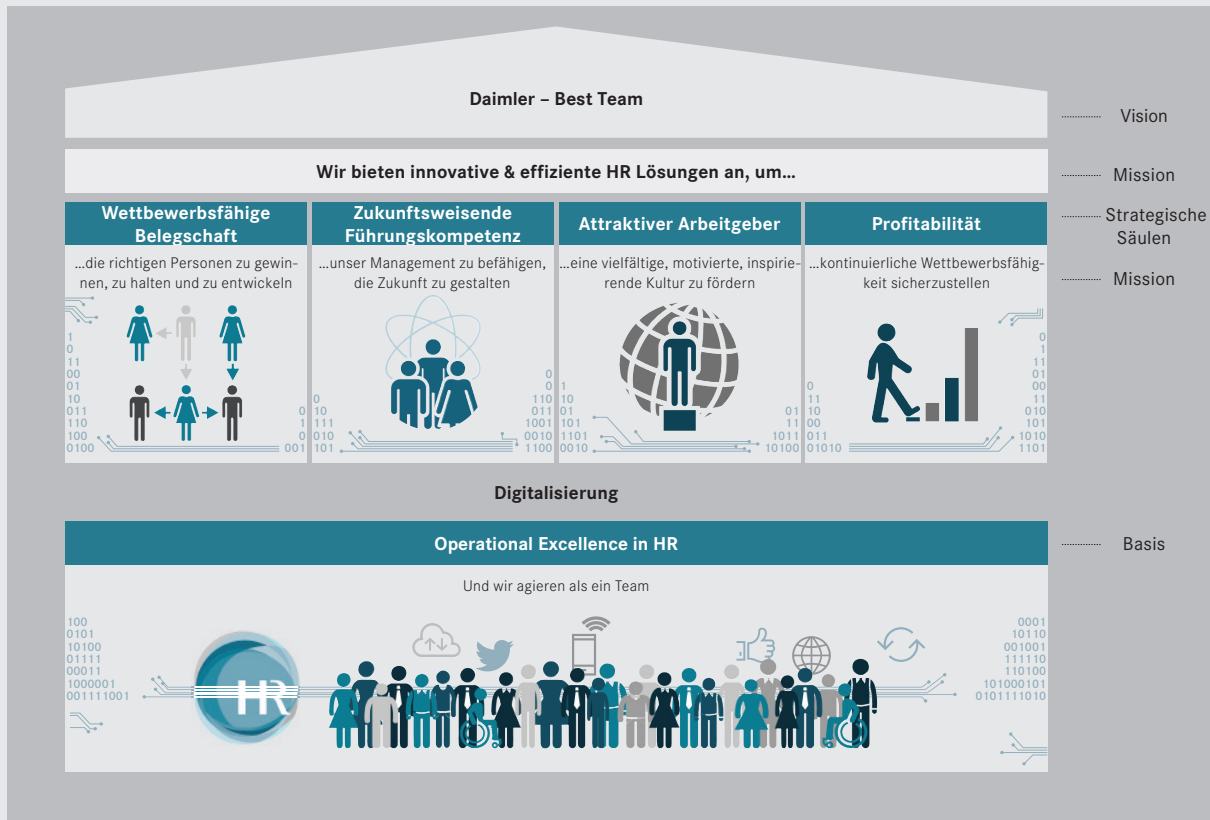
Allgemeine Kennzahlen zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen sind im Kapitel »Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter« des Lageberichts dargestellt. [S.128 f.](#) des Geschäftsberichts 2017

Um qualifizierte Kräfte gewinnen, entwickeln und halten zu können, arbeiten wir ständig daran, unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu festigen. Unsere Führungskräfte sollen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Höchstleistungen motivieren. Deshalb ist es für uns entscheidend, exzellente Führungskompetenzen im Management zu verankern. Daneben wollen wir unsere soziale Verantwortung wahrnehmen und in unserem globalen Unternehmen Vielfalt leben.

Eine professionelle HR-Organisation und effiziente betriebliche Prozesse sind die Basis für die Umsetzung dieser übergeordneten Ziele, aus denen wir zentrale Handlungsfelder abgeleitet haben, für die konkrete Ziele definiert sind.

Als Steuerungsinstrument nutzen wir vor allem unsere HR-Scorecard. Dabei geben Key-Performance-Indikatoren zu demografischer Entwicklung, Diversity und Krankenfehlstand Aufschluss über die Nachhaltigkeit von Personalmaßnahmen und Prozessen in den einzelnen Handlungsfeldern.

E.03 HR Strategie 2025



Partnerschaft mit den Beschäftigten

Es ist unser Ziel und Anspruch, unseren Beschäftigten partnerschaftlich zu begegnen, ihre Interessen zu respektieren und sie ins Unternehmensgeschehen einzubeziehen, indem wir sie laufend informieren und an Entscheidungsprozessen beteiligen. Um dies umzusetzen, orientieren wir uns nicht nur an den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), sondern vor allem auch an unseren »Grundsätzen der sozialen Verantwortung«. Darin verpflichten wir uns unter anderem, zentrale Arbeitnehmerrechte einzuhalten – von der Achtung der Chancengleichheit bis hin zum Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Verstöße gegen diese Grundsätze nimmt das Hinweisgebersystem BPO entgegen und kanalisiert je nach Zuständigkeit die weitere Verfolgung.

Unsere Mitarbeiter haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren – auch in Staaten, in denen die Koalitionsfreiheit nicht gesetzlich geschützt ist. Mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften arbeiten wir konstruktiv zusammen. Wichtige Partner sind dabei die Betriebsräte an den Standorten, der Europäische Betriebsrat und die Weltarbeitnehmervertretung (World Employee Committee). Für die Daimler AG gelten für alle Beschäftigten kollektivrechtliche Vereinbarungen, konzernweit für die Mehrheit unserer Mitarbeiter. In unterschiedlichen Gremien informieren wir die Arbeitnehmervertreter regelmäßig über die wirtschaftliche Lage und über alle wichtigen Veränderungen der Daimler AG und des Konzerns. Im Hinblick auf die Auswirkungen von Entscheidungen auf die Beschäftigten treffen wir Vereinbarungen mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen. In Deutschland sind hierzu umfangreiche Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz verankert. Bei entscheidenden Veränderungen unterrichten wir unsere Mitarbeiter frühzeitig.

Als Ergebnis des fortlaufenden Dialogs zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung konnte 2015 die Gesamtvereinbarung »Zukunftssicherung Daimler« erneut abgeschlossen werden. Diese bis 2020 gültige Einigung beinhaltet die an vielen Standorten der Daimler AG abgeschlossenen Zukunftsbild-Vereinbarungen mit konkreten Investitionszusagen, flexiblen Personaleinsatzmodellen sowie mit der Möglichkeit, auf punktuelle Erhöhungen des Personalbedarfs zu reagieren. Auf dieser Basis können wir Marktchancen nutzen und Nachfrageschwankungen besser abfedern. Die Gesamtbetriebsvereinbarung »Zukunftssicherung« schließt betriebsbedingte Beendigungskündigungen für alle Beschäftigten der Daimler AG in Deutschland bis Ende 2020 grundsätzlich aus.

Eine Ausweitung dieser Zukunftssicherung ist auch fester Bestandteil des »Projekt Zukunft« und erfolgt in enger Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern.

Im Falle einer Realisierung des »Projekt Zukunft« würde die Gesamtbetriebsvereinbarung der Daimler AG zur Zukunftssicherung bis 2029 verlängert; damit wären betriebsbedingte Beendigungskündigungen grundsätzlich bis zum 31.12.2029 ausgeschlossen. Ein weiterer wesentlicher Punkt des Interessenausgleichs für die Beschäftigten ist die weitgehende Ausfinanzierung von Pensionsverpflichtungen. Im Zusammenhang damit hat Daimler im vierten Quartal des Berichtsjahres 3 Mrd. € dem deutschen Pensionsvermögen der Daimler AG zugeführt.

Hohe Attraktivität als Arbeitgeber

Unsere Aktivitäten und Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zielen darauf ab, im Wettbewerb um fähige Talente ausreichend Fach- und Führungskräfte mit entsprechender Qualifikation für unser Unternehmen zu gewinnen und sie an das Unternehmen zu binden. Kernziele sind dabei, eine attraktive und faire Vergütung sicherzustellen sowie für eine Arbeitskultur zu sorgen, die die Leistungsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Führungskräfte fördert.

Attraktive und faire Vergütung

Weltweit vergüten wir geleistete Arbeit in allen Konzerngesellschaften nach den gleichen Grundsätzen. Unsere globale Vergütungsrichtlinie, die für alle Mitarbeitergruppen gilt, legt Rahmenbedingungen und Mindestanforderungen für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme fest, deren Einhaltung durch interne Audits stichprobenartig überprüft wird. Innerhalb des so abgesteckten Rahmens berücksichtigen wir auch die Gegebenheiten der lokalen Märkte, denn wir wollen markt- und branchenübliche Gehälter und Zusatzleistungen bieten. Die Höhe des Entgelts richtet sich nach den Aufgaben und Leistungen der Beschäftigten sowie nach ihrer Qualifikation und Erfahrung. Weder Geschlecht noch Herkunft, sondern allein Funktion und Verantwortung der Beschäftigten zählen für uns bei der Festlegung des Entgelts.

Das allgemeine Entgeltniveau liegt deutlich über den gesetzlichen Mindestlöhnen, die für viele Standorte gelten. Im Fall tariflicher Bindungen gewähren die Daimler AG und ihre Konzerngesellschaften meist zusätzlich freiwillige Leistungen, die mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen vereinbart werden. Hierzu gehören vor allem arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur Altersversorgung sowie eine Beteiligung am Erfolg der jeweiligen Gesellschaft. So erhalten die anspruchsberechtigten Mitarbeiter bei der Daimler AG für das Jahr 2017 eine Erfolgsbeteiligung in Höhe von 5.700 € (i. V. 5.400 €). Darüber hinaus können unsere Beschäftigten vielfältige sportliche sowie soziale Einrichtungen in Anspruch nehmen – von Plätzen in einer der Kindertagesstätten für den Nachwuchs bis hin zur Sozialberatung in persönlichen Notlagen.

Im Jahr 2017 wurden im Konzern 18,2 (davon Daimler AG 11,5) Mrd. € für Löhne und Gehälter, 3,3 (davon Daimler AG 1,8) Mrd. € für soziale Sicherheit und 0,7 (davon Daimler AG 0,6) Mrd. € für Altersversorgung bei einer durchschnittlichen Belegschaft von 289.530 (davon Daimler AG 151.091) aufgewendet.

Moderne Arbeitsbedingungen

Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsumfeld, der Grad der Selbstbestimmung der Beschäftigten und eine moderne Führungskultur prägen die Arbeitsbedingungen zunehmend. Für unsere Beschäftigten gilt in der Regel eine tarifvertraglich oder betrieblich festgelegte Arbeitszeit. Mehrarbeit in Deutschland erfolgt grundsätzlich nur im Rahmen einer vorausschauenden Bedarfsplanung und muss grundsätzlich von den Arbeitnehmervertretern genehmigt werden. Generell legen wir Arbeitszeiten so an, dass das Gehalt auch bei phasenweise wechselndem Arbeitsumfang stabil bleibt. Dafür sorgt ein Zeitkontensystem.

Flexibel arbeiten

Die heutigen Lebens- und Arbeitsbedingungen fordern eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit nach individuellen Bedürfnissen. Unser Ansatz lautet deshalb: Leistung fordern und fördern, nicht Anwesenheit. So stärken wir die Leistungsfähigkeit

unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Auch über die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten unterstützen wir die Flexibilität und Selbstbestimmung der Beschäftigten. Seit Dezember 2016 gilt bei der Daimler AG hierzu eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Sie gewährt ein Recht auf mobiles Arbeiten, sofern es die Arbeitsaufgabe erlaubt.

Daneben fördern wir das Job-Sharing, bei dem sich zwei Beschäftigte eine Aufgabe oder eine Stelle teilen und gemeinsam bis zu 60 Wochenstunden arbeiten können. Gerade für Führungskräfte ist dies ein Weg, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.

Betriebsvereinbarungen der Daimler AG erlauben es den Mitarbeitenden überdies, ihre Berufstätigkeit mehrere Jahre lang für eine Qualifizierungsmaßnahme, ein Sabbatical oder für die häusliche Pflege eines Angehörigen zu unterbrechen – mit der Zusage, danach wieder bei der Daimler AG einsteigen zu können.

Wir ermutigen alle Beschäftigten in Elternzeit, anschließend an ihren Arbeitsplatz im Unternehmen zurückzukehren, denn wir wollen nicht auf ihr Wissen und ihre Erfahrung verzichten. Mit circa 710 betriebsnahen Krippen- und circa 180 Kooperationsplätzen in Deutschland sowie einer Zusammenarbeit für die Vermittlung von Kinderbetreuung unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, passende Lösungen für die Betreuung ihres Nachwuchses zu finden.

Im Jahr 2017 nahmen rund 3.950 Beschäftigte der Daimler AG das Angebot der Elternzeit wahr. Die Möglichkeit einer Freistellungsphase nutzten rund 500 Beschäftigte. Über 160 Beschäftigte auf Team- und Abteilungsebene arbeiteten Ende 2017 in einem Job-Sharing-Modell.

Leadership 2020 – Weiterentwicklung der Führungskultur

Unser Geschäft verändert sich rasant. Um auch in Zukunft erfolgreich zu bleiben, verändern wir unsere Zusammenarbeit und Führungskultur. Deshalb haben wir im Jahr 2016 die Initiative Leadership 2020 gestartet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 40 Nationen, verteilt über alle Führungsebenen, arbeiten an der künftigen Daimler-Führungskultur. Orientierung geben dabei neue Führungsprinzipien, die das Unternehmen unter anderem schneller und flexibler machen sollen sowie Innovationskraft stärker fördern. In acht sogenannten Game Changern werden gezielt Abläufe, Prozesse und Strukturen hinterfragt und verändert. In den Vorstandssitzungen der Daimler AG wird regelmäßig über das Voranschreiten der Initiative diskutiert und über notwendige Weichenstellungen entschieden.

Erfolgreiche Mitarbeiterbefragung

Ein wichtiger Gradmesser dafür, wo wir aus Sicht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktuell stehen – und was wir künftig noch besser machen können –, ist unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung. Im September 2016 waren fast 263.000 Beschäftigte in mehr als 40 Ländern eingeladen, ihre Meinung abzugeben. Eine ausgezeichnete Beteiligungsquote von 76 % unterstreicht das Interesse und die Bereitschaft der Belegschaft, sich in die Weiterentwicklung des Unternehmens aktiv einzubringen. Insgesamt zeigten sich deutlich verbesserte Ergebnisse im Vergleich zu den Befragungen der Vorjahre. An einzelnen Produktionsstandorten in einzelnen Ländern wurden Handlungsfelder in den Bereichen Vereinbarkeit von Familie

und Beruf, Kommunikation, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen identifiziert, die im Rahmen des Folgeprozesses bearbeitet werden. Im Jahr 2018 werden wir die Mitarbeiterbefragung neu gestalten, mit dem Ziel die kulturelle Weiterentwicklung des Unternehmens zu messen und zu fördern.

Die hohe Bindung unserer Mitarbeiter an unser Unternehmen zeigt sich auch in der Betriebszugehörigkeit: Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Daimler-Beschäftigten ist im Berichtsjahr leicht gesunken und erreichte 16,1 Jahre (i. V. 16,3 Jahre). In Deutschland waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Jahresende 2017 im Durchschnitt seit 19,5 (i. V. 19,5) Jahren bei Daimler beschäftigt, in der Daimler AG seit 20,3 (i. V. 20,1) Jahren. Außerhalb Deutschlands lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 11,0 (i. V. 11,3) Jahren. Unsere weltweite Fluktuationsrate lag im Jahr 2017 bei 5,1 % (2016: 6,7 %).

Wettbewerbsfähige Belegschaft

Erfolgreich sind wir nur mit einer kompetenten und leistungsfähigen Belegschaft. Unser Ziel ist es deshalb, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend weiterzuentwickeln und sie wettbewerbsfähig zu halten. Dieses Ziel setzen wir durch Maßnahmen in vier übergeordneten Handlungsfeldern um: Diversity Management, Nachwuchssicherung, Qualifizierung sowie Gesundheitsmanagement und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Diversity Management

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns die Basis eines leistungsfähigen Unternehmens. Das Diversity Management ist daher Teil unserer Unternehmensstrategie. Durch die unterschiedlichen Talente und Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen wir die Voraussetzungen, als global agierendes Unternehmen der Vielfalt unserer Kunden, Lieferanten und Investoren zu begegnen.

Mehr als 289.000 Menschen aus über 160 Nationen bilden bei Daimler eine lebendige Mischung aus Kulturen und Lebensweisen. Diese Vielfalt nutzen wir, um Teams optimal zusammenzusetzen. Die Mehrheit unserer Führungskräfte im Ausland stammt aus der jeweiligen Region. Wir fördern die kulturelle Vielfalt unserer Belegschaft durch weltweite Personaleinsätze, Mentorings, Trainings zur interkulturellen Kompetenz sowie ein gezieltes Recruiting. Mehr als ein Drittel der Einstellungen über unser Trainee-Programm CAREer entfallen auf internationale Kandidaten.

Wir wollen den Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen bis 2020 auf 20 % erhöhen. Derzeit sind über 17 % unserer Führungskräfte im mittleren und oberen Management weiblich. Für die Daimler AG haben wir in einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Frauenförderung Zielkorridore für den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft, der Berufsausbildung und den Führungsebenen 4 und 5 vereinbart. Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir ein regelmäßiges internes Berichts- und Planungssystem installiert.

Die Generationenvielfalt im Unternehmen wird durch ein höheres Rentenzugangsjahr und ein längeres Berufsleben zunehmen. Der Altersdurchschnitt unserer Beschäftigten lag im Jahr 2017 weltweit bei 42,8 (i. V. 42,7) Jahren. Bei der Daimler AG waren unsere Mitarbeiter durchschnittlich 44,7 (i. V. 44,5) Jahre alt. Mit

der demografischen Entwicklung wird der Altersdurchschnitt in den nächsten Jahren weiterhin ansteigen. Langfristig gesehen wird der Anteil der älteren Beschäftigten aber wieder geringer, wenn viele aus der Generation „Baby Boomer“ altersbedingt das Unternehmen verlassen werden. Wir sehen diesen Wandel als Chance und passen die Rahmenbedingungen entsprechend an. Unser Generationenmanagement setzt auf Maßnahmen, die den Erhalt der Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Jüngeren und Älteren ebenso fördern wie die Zusammenarbeit zwischen den Generationen.

Vierteljährlich diskutiert der Vorstand über die Aktivitäten und Ergebnisse des Diversity Managements. Mit externen Stakeholdern tauschen wir uns im Rahmen unserer Mitwirkung in der Charta der Vielfalt aus, zu deren Gründungsmitgliedern wir zählen.

Nachwuchssicherung

Daimler geht bei seiner Nachwuchssicherung ganzheitlich vor. Unsere Initiative Genius vermittelt bereits Kindern und Jugendlichen wertvolle Einblicke in Zukunftstechnologien und Berufsbilder in der Automobilindustrie. Über die technische und kaufmännische Ausbildung oder das Duale Studium hinausgehend sind wir mit einer Vielzahl von Aktivitäten dort präsent, wo heute Talente angesprochen werden. Über Social Media, Hackathons, Wettbewerbe und Praktika bieten wir umfangreiche und individuelle Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen. Nach dem Studium sind der Direkteinstieg oder unser internationales Trainee-Programm CAREer attraktive Möglichkeiten, in unserem Unternehmen durchzustarten.

Im Jahr 2017 haben wir 97 Trainees im Rahmen des CAREer-Programms eingestellt; davon sind etwa 47% Frauen und mehr als ein Drittel internationale Teilnehmende.

Mit unserer gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufsausbildung sowie unserem Studienangebot im Rahmen der Dualen Hochschule, das 194 Studierende im Jahr 2017 zählte, decken wir den größten Teil der benötigten Nachwuchskräfte ab.

Ende 2017 beschäftigten wir konzernweit 8.097 Auszubildende (i. V. 7.960), davon 4.409 (i. V. 4.824) bei der Daimler AG. Im Berichtsjahr haben bei der Daimler AG 1.278 (i. V. 1.662) junge Menschen eine Ausbildung aufgenommen; 1.197 (i. V. 1.448) wurden nach der Ausbildung übernommen. Die Kosten für die Ausbildung umfassten für die Daimler AG in 2017 114 (i. V. 110) Mio €.

Mit Programmen wie »Facharbeiter im Fokus« und dem Meisternachwuchs-Entwicklungsprogramm stellen wir eine umfassende Qualifizierung nach einheitlichen Standards sicher. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten die Möglichkeit, für sich eine berufliche Perspektive zu entwickeln und konkrete Entwicklungsziele zu planen. Der nachhaltige Erfolg unseres Unternehmens ist eng verbunden mit der Qualität unserer Führungskräfte. Daher richten wir einen besonderen Fokus auf die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften. Das Führungspotenzial unserer Nachwuchskräfte wird im Rahmen des PV44 – unseres internen Assessmentcenters – unter Verwendung eines einheitlichen Maßstabs standortübergreifend validiert.

E.04

Frauenanteil

	2017	2016
in Prozent		
Frauenanteil (weltweit)	18,5	17,7
Frauenanteil (Daimler AG)	16,1	15,5
Frauenanteil Führungspositionen Ebene 4 (Daimler AG)	18,0	17,2
Frauenanteil in leitenden Führungspositionen Ebene 1-3 (weltweit)	17,6	16,7
Frauenanteil in der zweiten Managementebene unterhalb des Vorstands (Daimler AG)	11,9	12,4
Frauenanteil in der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands (Daimler AG)	8,7	8,1
Frauenanteil im Vorstand	25,0	12,5
Frauenanteil im Aufsichtsrat	25,0	25,0

E.05

Unfallkennzahlen¹

	2017	2016
Unfallhäufigkeit		
Arbeitsunfälle (weltweit)	2.766	3.444
Unfallhäufigkeit (weltweit, Anzahl aller Betriebsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro 1 Million Anwesenheitsstunden)	Quote 7,5	9,4
Unfallbelastung (weltweit, Anzahl der Ausfalltage pro 1 Million Anwesenheitsstunden)	106	123
Todesfälle aufgrund von Betriebsunfällen	1	4
Todesfälle von Mitarbeitern aufgrund von Betriebsunfällen	0	2
Todesfälle bei Fremdarbeitskräften aufgrund von Betriebsunfällen ²	1	2

¹ Erfassungsquote Daimler Produktionsstandorte (Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks, Daimler Busses, Mercedes-Benz Vans) weltweit: > 98 %.

² Leider mussten wir im Jahr 2017 einen tödlichen Betriebsunfall eines Fremdfirmenmitarbeiters in den USA verzeichnen.

Das für Personal zuständige Mitglied des Vorstands lässt sich regelmäßig über Maßnahmen und Ergebnisse im Ausbildungsbereich und den Entwicklungsweg von CAREer-Einsteigern berichten.

Qualifizierung

Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich während ihres gesamten Berufslebens – fachlich wie persönlich – weiterzubilden und zu qualifizieren. Mindestens einmal im Jahr sprechen grundsätzlich Führungskraft und Mitarbeiter miteinander über Qualifizierungsthemen und vereinbaren passende Maßnahmen. Bei der Daimler AG wird die betriebliche Weiterbildung durch die Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung geregelt. Sie sieht auch vor, dass Beschäftigte das Unternehmen für bis zu fünf Jahre verlassen können, um sich weiterzuqualifizieren, wobei wir für die Möglichkeit des Wiedereinstiegs garantieren. 2017 nutzten rund 370 Beschäftigte diese Chance.

Für die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften in der Produktion sind unsere Produktionsstandorte verantwortlich. Der Bereich Global Training sichert und stärkt die Kompetenz unserer Mitarbeiter in der Mercedes-Benz Vertriebsorganisation: : An weltweit mehr als 100 Trainingsstandorten in 80 Märkten qualifizieren 700 Trainer jedes Jahr rund 200.000 Teilnehmer. Insgesamt werden jährlich 1,2 Mio. Trainings absolviert. Das Programm der Daimler Corporate Academy begleitet den Konzern auf dem Weg zu einer neuen Führungskultur und Arbeitswelt. Insgesamt 63.000 Fach- und Führungskräfte aus über 50 Standorten haben sich 2017 mit der Corporate Academy persönlich und fachlich weiterentwickelt. 2017 haben wir bei der Daimler AG 121 (i. V. 122) Mio. € in die Qualifizierung unserer Beschäftigten investiert; im Durchschnitt wurden die Mitarbeiter drei (i. V. drei) Tage im Jahr qualifiziert.

Gesundheitsmanagement und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unser Ziel ist es, die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit unserer Mitarbeiter dauerhaft zu erhalten. Dazu gelten im Daimler-Konzern weltweit einheitliche, auf Prävention ausgerichtete Standards.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements der Daimler AG entwickeln wir vorausschauende Lösungen und setzen sie um – vom arbeitsplatznahen »Daimler GesundheitsCheck« über die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung bis hin zum IT-System, das die dauerhafte Wiedereingliederung von Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen erleichtert.

Verantwortlich für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit, betriebliche Gesundheitsförderung, Ergonomie, Sozialberatung und Integrationsmanagement ist unser Bereich Health & Safety. Daneben sind das Gesundheitsmanagement und der Arbeitsschutz auch Gegenstand unserer Risikomanagementsysteme.

Unsere betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Mitarbeiter zu einem gesunden Lebensstil zu motivieren und ihre Eigenverantwortung in Gesundheitsfragen zu stärken. Kampagnen, Beratungs- und Qualifizierungsangebote sowie Maßnahmen in den Bereichen Therapie und Rehabilitation fördern dies weltweit. Alle deutschen Werke verfügen über angegliederte Gesundheitszentren auf dem Werksgelände oder kooperieren mit Gesundheitszentren in Werksnähe.

Die Arbeitssicherheit bei Daimler ist auf allen Ebenen verankert und wird mit einem großen Portfolio an Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten adressiert. Unser Center of Competence Safety legt dafür konzernweite Richtlinien fest. Um integrierte Verfahren und Systeme etablieren und weiterentwickeln zu können, haben wir wesentliche Arbeits- und Gesundheitsschutzprozesse standardisiert. Jede Führungskraft bei Daimler ist dafür verantwortlich, dass alle internen Richtlinien und gesetzlichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eingehalten werden.

Jede Organisationseinheit im Daimler-Konzern muss regelmäßig Arbeitsschutzziele verabschieden und umsetzen. Grundlage dafür sind unsere global geltenden Leitsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie unsere Arbeitsschutzstrategie und die Ergebnisse von internen Audits und Reviews. Die Inhalte und Kriterien unseres internen Arbeitsschutz-Managementsystems entsprechen den Standards der BS OHSAS 18001 und werden regelmäßig aktualisiert.

In regelmäßigen Abständen erhält der Vorstand einen Health & Safety-Bericht und wird unter anderem monatlich über die Entwicklung der Unfallhäufigkeit informiert. Ein Konzernkrisenstab, in den auch der Vorstand eingebunden ist, ermöglicht ein schnelles Reagieren auf Ereignisse, wie etwa schwerwiegende Unfälle oder Pandemien.

Sozialbelange

Als globaler Automobilkonzern sind wir in einem Umfeld aktiv, in dem vielschichtige soziale, gesellschaftliche und politische Einflüsse wirksam sind. Um zukunftsfähig zu sein, müssen wir unsere Unternehmensbelange in Politik und Gesellschaft verständlich machen und selbst auch auf die Anliegen gesellschaftlicher Gruppen eingehen. Deshalb pflegen wir den Austausch mit unseren Stakeholdern und vertreten unsere Interessen in einem offenen und fairen Dialog mit der Politik.

Stakeholder-Dialog

Wir suchen das Gespräch mit allen Anspruchsgruppen, um Sichtweisen und Erfahrungen auszutauschen, aber auch kontroverse Themen konstruktiv anzugehen. Ziel ist es stets, einen für beide Seiten gewinnbringenden Dialog zu führen.

Stakeholder sind für uns Personen und Organisationen, die rechtliche, finanzielle, ethische oder ökologische Erwartungen an Daimler stellen. Kriterium für deren Identifikation und Gewichtung ist, inwieweit eine Person oder Gruppe durch die Entscheidungen unseres Unternehmens beeinflusst wird oder umgekehrt diese Entscheidungen selbst beeinflussen kann. Unsere primären Stakeholder sind unsere Mitarbeiter, Kunden, Kreditgeber, Aktionäre sowie Zulieferer. Aber auch mit zivilgesellschaftlichen Gruppen wie Nichtregierungsorganisationen pflegen wir regelmäßig Kontakt. Gleiches gilt für Analysten, Verbände, Gewerkschaften, Medien, Wissenschaft und Politik sowie für die Kommunen, Anwohner und Nachbarn unserer Standorte.

Dialog auf Konzernebene

Zur Pflege unserer Stakeholder-Beziehungen haben wir für den gesamten Daimler-Konzern Verantwortlichkeiten, Kommunikationswege und Dialogformen definiert. Der institutionalisierte, proaktive Dialog mit unseren Stakeholdern wird vom Bereich Corporate Responsibility Management angestoßen und über unser Corporate Sustainability Board und das Corporate Sustainability Office koordiniert. Das zentrale Format unseres Stakeholder-Dialogs ist der Daimler Sustainability Dialogue, der seit 2008 einmal jährlich Stakeholder aus verschiedenen Bereichen mit Vertretern unseres Vorstandes und Managements in Stuttgart zusammenbringt. Im Mittelpunkt jedes Dialogs steht der Austausch in verschiedenen Themen-Workshops. Vertreter von Daimler nehmen die Anregungen der externen Teilnehmer auf, treiben gemeinsam mit den Stakeholdern im Laufe des Jahres die Umsetzung der vereinbarten Ziele voran und berichten auf der Folgeveranstaltung über die erreichten Fortschritte. Im Berichtsjahr haben wir den Daimler Sustainability Dialogue in Stuttgart bereits zum zehnten Mal durchgeführt.

Um lokale Herausforderungen zu diskutieren und international für Nachhaltigkeitsstandards einzutreten, organisieren wir den Daimler Sustainability Dialogue auch in anderen Ländern. Internationale Dialogveranstaltungen fanden bereits in China, Japan, den USA und Argentinien statt. Im Berichtsjahr tauschten sich externe Experten und Stakeholder bereits zum 5. Mal beim Daimler Sustainability Dialogue in Peking mit Daimler-Vertretern zu Schwerpunktthemen aus den Bereichen Umwelt, Wirtschaft, Mitarbeiter sowie Integrität und Recht aus.

Ein wichtiger Impulsgeber ist seit 2012 der **Beirat für Integrität und Unternehmensverantwortung**. Seine unabhängigen Mitglieder aus Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft begleiten den Integritäts- und Corporate Responsibility-Prozess bei Daimler kritisch und konstruktiv aus der Außenperspektive. Die Mitglieder des Beirats verfügen über große Erfahrung in ethischen sowie verkehrs- und umweltpolitischen Fragestellungen und bringen unterschiedliche Sichtweisen in die Diskussionen ein. In regelmäßigen Sitzungen tauscht sich der Beirat mit Mitgliedern des Vorstands und weiteren fachlich Verantwortlichen von Daimler aus. Im Berichtsjahr erfolgte zudem eine gemeinsame Sitzung mit Vorstand und Aufsichtsrat. In den Sitzungen des Beirats standen aktuelle Themen und Herausforderungen auf der Agenda, unter anderem ethische Aspekte des autonomen Fahrens, Methoden zur Messung von Integritätsfortschritten, die aktuelle Debatte um Emissionen, der Daimler-Ansatz zur Wahrung der Menschenrechte und die Entwicklung einer Führungskultur für das digitale Zeitalter.

Darüber hinaus nutzen wir für den Dialog mit unseren Stakeholdern Online- und Print-Medien, Expertengespräche, Workshops, lokale und regionale Dialogveranstaltungen sowie Stakeholder-Befragungen. So haben wir im Zuge der Validierung unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie 2030 im Berichtsjahr erneut eine umfangreiche Online-Befragung unserer Stakeholder durchgeführt, die im Rahmen des Strategieprozesses durchgeführte Priorisierung von Fokusthemen im Wesentlichen bestätigt hat. Unternehmensvertreter verschiedener Fachbereiche engagieren sich zudem in Verbänden, Gremien und Nachhaltigkeitsinitiativen wie beispielsweise der UN Global Compact oder econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der deutschen Wirtschaft. Darüber hinaus veranstalten wir interdisziplinäre Fachtagungen, um aktiv in den Dialog mit verschiedenen Anspruchsgruppen zu treten – so zum Beispiel im Oktober 2017 die 2. Expertenkonferenz zu Ethik und Recht beim autonomen Fahren.

Darüber hinaus erhalten wir regelmäßig Anfragen von Stakeholdern zu diversen Nachhaltigkeitsthemen, die dezentral und direkt durch einzelne Fachbereiche und Geschäftseinheiten bearbeitet werden. So schaffen wir die Nähe zum operativen Geschäft und können fachliches Know-how ohne Umwege in den Dialog einfließen lassen. Um daraus zentrale, strategische Entscheidungen für unser Nachhaltigkeitsmanagement abzuleiten, wird über Stakeholder-Anfragen in regelmäßigen Sitzungen unseres Sustainability Board und Sustainability Office berichtet. Diese Gremien fungieren außerdem bei fachübergreifenden Themen als Koordinierungsstelle für den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen.

Dialog auf kommunaler und regionaler Ebene

Auch mit Anspruchsgruppen an unseren Standorten stehen wir im Austausch. Ein Beispiel ist unser geplantes Prüf- und Technologiezentrum in Immendingen an der Donau. Von Anfang an haben wir hier das Gespräch mit den Menschen in der Region gesucht und ihre Anliegen einbezogen. Die Bürgerinnen und Bürger können sich zudem vor Ort im »Daimler Forum Immendingen« über den Stand des Projekts informieren.

Anlass- und projektbezogen greifen wir an unseren Standorten Fragen, Bedenken, Kritik und Anregungen von Anspruchsgruppen und Stakeholdern auf und stellen uns einem ergebnisoffenen Dialog. Zudem führen wir proaktiv Dialog- und Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen durch. Die Ergebnisse der Dialoge fließen in die weiteren unternehmerischen Entscheidungen und deren Umsetzung ein.

Politischer Dialog und Interessenvertretung

Als weltweit tätiges Unternehmen sind wir vielfältigen politischen Veränderungen und Entscheidungen unterworfen, die unser geschäftliches Handeln beeinflussen. Deshalb ist es für die Zukunftssicherung des Daimler-Konzerns wichtig, dass wir die Interessen unseres Unternehmens im offenen Dialog mit Regierungen, Verbänden und Organisationen sowie gesellschaftlichen Gruppen vertreten. In gleicher Weise greifen wir deren Anregungen auf und berücksichtigen auch ihre Interessen.

Unsere Grundsätze für den politischen Dialog und die Interessenvertretung bilden die Basis für eine verantwortungsbewusste und compliancegerechte Lobbyarbeit. Dazu gehört etwa die Neutralität im Umgang mit politischen Parteien und Interessenvertretungen.

In unseren Gesprächen mit politischen Entscheidern geht es uns darum, mehr Planungssicherheit zu erreichen und unsere Ideen in gesellschaftliche Veränderungsprozesse einzubringen. Im Mittelpunkt stehen für uns Themen wie Fahrzeugsicherheit,

Emissionsregularien, neue Mobilitätskonzepte oder die Elektromobilität. Handelspolitik, standortspezifische Fragen sowie die Bildungs- und Personalpolitik sind weitere Schwerpunkte.

Die Managementrichtlinie »Politische Interessenvertretung und Parteispenden« regelt unter anderem die Anwendung von Instrumenten der politischen Interessenvertretung. Politische Interessenvertretung bedeutet Interessenvertretung im Dialog mit Entscheidungsträgern, beispielsweise mit gewählten oder nominierten Politikern, Regierungsmitgliedern, Vertretern politischer Interessengruppen, Handelsorganisationen, Verbänden und Amtsträgern. Die Mitarbeit in Fachgremien auf Arbeitsebene sowie der Produktvertrieb an Ministerien, Behörden und Diplomaten im Rahmen der operativen Geschäftstätigkeit fallen nicht unter die politische Interessenvertretung.

Zentrale Koordinierungsstelle für den Dialog mit der Politik auf nationaler wie internationaler Ebene ist der Bereich Politik und Außenbeziehungen im Ressort des Vorstandsvorsitzenden. Die Arbeit dieses Bereichs wird in einem weltweiten Netzwerk mit Büros in Berlin, Brüssel, Peking, Singapur, Stuttgart und Washington sowie Konzernrepräsentanzen in wichtigen Märkten organisiert. Um eine inhaltlich abgestimmte politische Interessenvertretung sicherzustellen und eine unkoordinierte Ansprache von politischen Zielgruppen zu vermeiden, müssen sich Mitarbeiter im Bereich Politik und Außenbeziehungen registrieren lassen.

Das unternehmensweite »Register für angemeldete Lobbyisten« sorgt mit dafür, dass unsere politische Interessenvertretung mit geltenden Vorschriften und ethischen Standards im Einklang steht. Es unterstützt zudem die Erfüllung der Registrierungspflichten bei öffentlichen Einrichtungen.

Wie in den Vorjahren hat die Daimler AG im Jahr 2017 die politischen Parteien in Deutschland mit insgesamt 320.000 € gefördert. Davon erhielten CDU und SPD je 100.000 €, FDP, CSU sowie BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN je 40.000 €. Zuwendungen an politische Parteien erfolgen stets auf der Basis eines Vorstandsbeschlusses.

E.06

Exemplarische Instrumente unseres Stakeholder-Dialogs

Information	Dialog	Partizipation
<ul style="list-style-type: none"> - Jährlicher Daimler-Nachhaltigkeitsbericht sowie regionale Berichte (z.B. Daimler China Sustainability Report) - Blogs und Social Media - Intranet und interne Kommunikation - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit - Werksführungen, Empfänge, Mercedes-Benz Museum - Nachhaltigkeitsnewsletter und -magazine - Umwelterklärungen der Werke 	<ul style="list-style-type: none"> - Jährlicher „Daimler Sustainability Dialogue“ (Deutschland/Regionen) - Konzernweiter interner Integritätsdialog - Fachtagungen zu gesellschaftlichen Themen und Debatten - Daimler Supplier Portal - Mitgliedschaften in Nachhaltigkeitsinitiativen und -netzwerken - Lokaler Dialog mit Anwohnern und Kommunen - Anlass- und projektbezogene Gespräche - Mitwirkung auf Vorstandsebene in der Ethik-Kommission Automatisiertes und Vernetztes Fahren des BMVI - Neue Dialogformate zu Zukunftsfragen: Think Tanks, Hackathons, Ideenwettbewerbe 	<ul style="list-style-type: none"> - Stakeholder-Befragung und Wesentlichkeitsanalyse - Beirat für Integrität und Unternehmensverantwortung - Peer Review im Rahmen von Nachhaltigkeitsinitiativen wie UN Global Compact - Konsultation von Stakeholdern in thematischen Arbeitsgruppen (Umwelt, Menschenrechte, etc.)

Compliance

Compliance ist ein unverzichtbarer Teil unserer Integritätskultur und bedeutet für uns, sich an Gesetze und Regeln zu halten. Unser Ziel ist es, dass weltweit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben stets im Einklang mit den gültigen Gesetzen, Regeln, freiwilligen Selbstverpflichtungen und unseren Grundwerten erfüllen können. Dies haben wir in unserer Richtlinie für integriertes Verhalten verbindlich festgeschrieben. Schwerpunktziele unserer Compliance-Aktivitäten sind die Einhaltung aller geltenden Antikorruptionsvorschriften, die Wahrung und Förderung des fairen Wettbewerbs, die Übereinstimmung mit gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben bei der Produktentwicklung, die Achtung und Wahrung der Menschenrechte sowie die Beachtung der Datenschutzgesetze, die Einhaltung von Sanktionsvorgaben und die Prävention von Geldwäsche.

Unser Compliance Management System

Unser Compliance Management System (CMS) umfasst grundlegende Prinzipien und Maßnahmen mit dem Ziel regelkonformen Verhaltens im Unternehmen. Es orientiert sich an nationalen und internationalen Standards und findet weltweit in allen Bereichen und Mehrheitsbeteiligungen der Daimler AG Anwendung. Das CMS besteht aus sieben Elementen, die aufeinander aufbauen. [➔ E.07](#)

Unsere Compliance-Werte und -Ziele

Ziel unseres Compliance Management Systems (CMS) ist es, Daimler und seine Mitarbeiter vor unangemessenem und rechtswidrigem Verhalten zu schützen. Entsprechende Maßnahmen werden von Group Compliance und unserer Rechtsabteilung festgelegt und sollen den Geschäftserfordernissen in angemessener Weise Rechnung tragen.

Unsere Compliance-Organisation

Unsere Compliance- und Rechtsabteilung tragen entscheidend dazu bei, dass geltende Regeln konzernweit eingehalten werden. Unsere Compliance-Organisation ist divisional und regional, unsere Rechtsabteilung regional und entlang der Wertschöpfungskette aufgestellt. So können wir unsere Geschäftsfelder optimal unterstützen und beraten. Hierfür steht jeweils ein funktionaler, divisionaler oder regionaler Ansprechpartner zur Verfügung. Zusätzlich achtet ein weltweites Netzwerk lokaler Ansprechpartner darauf, dass unsere Standards eingehalten werden, und unterstützt das lokale Management ausgewählter Daimler-Geschäftseinheiten und -Vertriebsgesellschaften dabei, unser Compliance-Programm vor Ort umzusetzen.

Compliance-Risiken

Das Ziel, Compliance-Risiken zu minimieren, verfolgen wir systematisch. Alljährlich analysieren und evaluieren wir alle unsere Geschäftseinheiten in Bezug auf derartige Risiken. Basis für die Analyse sind zentral zusammengeführte Informationen zu allen Geschäftseinheiten, die je nach Risikoeinschätzung um weitere, individuell erhobene Details ergänzt werden. Die Ergebnisse der Analyse dienen als Grundlage unserer Risikosteuerung.

Compliance-Programm

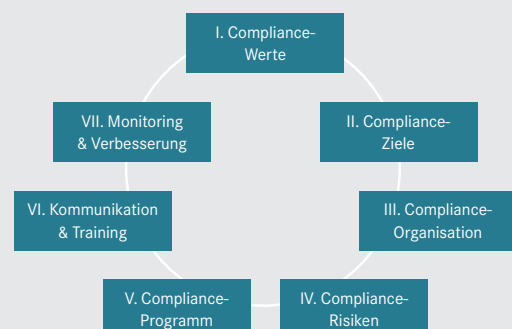
Unser Compliance-Programm umfasst alle Prinzipien und Maßnahmen, um Compliance-Risiken zu reduzieren und Verstöße gegen Regeln und Gesetze zu vermeiden. Die einzelnen Maß-

nahmen bauen auf den Erkenntnissen der systematischen Compliance-Risikoanalyse auf. Hierbei werden insbesondere folgende Schwerpunkte gesetzt:

Das **Hinweisgebersystem BPO (Business Practices Office)** ermöglicht es weltweit Mitarbeitern sowie externen Hinweisgebern, Regelverstöße zu melden. Es nimmt rund um die Uhr Hinweise entgegen, die per E-Mail, postalisch, über eine externe gebührenfreie Hotline oder über ein Meldeformular übermittelt werden können. Sofern lokal rechtlich zulässig, kann die Meldung auch anonym erfolgen. In Deutschland können Hinweise an das BPO zudem über einen externen Neutralen Mittler gemeldet werden. Diese Funktion ist mit einer unabhängigen Rechtsanwältin besetzt. Über Hinweise an das BPO werden wir auf mögliche Risiken für das Unternehmen und konkrete Regelverstöße aufmerksam und können damit Schaden abwenden. Eine weltweit gültige Konzernrichtlinie hat das Ziel einer fairen und transparenten Vorgehensweise, die sowohl den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit für den Betroffenen als auch den Schutz des Hinweisgebers berücksichtigt. Um das Vertrauen in unser Hinweisgebersystem zu erhöhen und es intern noch weiter bekannt zu machen, setzen wir auf kontinuierliche Kommunikationsmaßnahmen. Dazu gehören regelmäßige Mitarbeiterinformationen zu Art und Anzahl gemeldeter Verstöße sowie Informations- und Dialogveranstaltungen an unseren Standorten.

E.07

Daimler Compliance Management System (CMS)



Im Jahr 2017 wurden 95 BPO-Fälle neu angelegt. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 96 geschlossen, davon 61 als »zutreffend«. Bei diesen Fällen hat sich ein konkreter Anfangsverdacht bestätigt. Davon gehörten drei der Kategorie »Korruption« an.

Bei den als zutreffend geschlossenen Fällen wird unter den Gesichtspunkten der Verhältnismäßigkeit und Fairness über entsprechende Maßnahmen entschieden. Diese werden nur ergriffen, wenn auf Basis des Untersuchungsergebnisses keine Zweifel bestehen, dass ein Fehlverhalten vorliegt. Zu den Personalmaßnahmen im Berichtsjahr 2017 gehörten mündliche sowie schriftliche Ermahnungen, Abmahnungen, Aufhebungsverträge und außerordentliche Kündigungen. Zudem wurden Schadenersatzansprüche und Rückforderungen erhoben und es gingen Eigenkündigungen ein.

Compliance unserer Geschäftspartner. Wir formulieren klare Compliance-Anforderungen auch an unsere Geschäftspartner, denn integriertes und regelkonformes Verhalten ist eine unabdingbare Voraussetzung jeder vertrauensvollen Zusammenarbeit. Deshalb achten wir bei der Auswahl unserer direkten Geschäftspartner darauf, dass sie die Gesetze einhalten und ethische Grundsätze befolgen. Im Geschäftsjahr 2017 haben wir begonnen, unseren standardisierten Prozess der Prüfung aller Geschäftspartner (Business Partner Due-Diligence-Prozess) zu überarbeiten und mittels eines kontinuierlichen Monitorings die Effektivität und Effizienz zu steigern. Bereits 2016 haben wir das »Compliance Awareness Module« veröffentlicht, das unseren Geschäftspartnern auf Wunsch zur Verfügung gestellt wird und sie für aktuelle Compliance-Anforderungen sensibilisieren soll. Unterläuft ein Partner unsere Standards, behalten wir uns vor, die Zusammenarbeit zu beenden. Zu unseren Erwartungen an unsere Geschäftspartner siehe auch [daimler.com/nh/ugb](https://www.daimler.com/nh/ugb)

Kommunikation und Training

Unser umfangreiches Schulungsangebot basiert auf der Richtlinie für integriertes Verhalten. Wir legen unser integriertes Trainingsprogramm auf Basis eines jährlichen Planungszyklus fest – von der Bedarfsanalyse über die Durchführung bis zum Monitoringprozess. Es umfasst unter anderem die Themen Integrität, Compliance (inklusive Korruptionsprävention und Technical Compliance), Datenschutz und Kartellrecht. Je nach Risiko und Zielgruppe bieten wir Präsenzschulungen oder auch digitale Lernmethoden wie zum Beispiel webbasierte Trainings an.

Allen Mitarbeitern mit E-Mail-Zugang in kontrollierten Daimler-Gesellschaften steht ein webbasiertes zielgruppenorientiertes Trainingsprogramm zur Verfügung, das aus unterschiedlichen Modulen besteht. Neben einem Basismodul enthält das Trainingsprogramm ein Managementmodul für Führungskräfte sowie Expertenmodule zum Beispiel zu Kartellrecht, Datenschutz, Einkauf, Vertrieb und internen Sachzuwendungen. Das Programm wird sukzessive zielgruppenspezifisch erweitert.

Je nach Rolle und Funktion werden den Mitarbeitern – mit Ausnahme der gewerblichen Mitarbeiter – automatisch die relevanten Module verpflichtend zugewiesen. Auf diese Weise erhält jeder Mitarbeiter genau die Module, die für seine Funktion relevant sind. Dies geschieht bei Einstellung, Beförderung oder Wechsel in eine Jobfunktion mit erhöhtem Risiko, sodass alle personellen Veränderungen abgedeckt werden. Regelmäßig muss das Programm alle drei Jahre absolviert werden.

Gegen Ende des Berichtsjahres wurde eine vollständig neue verpflichtende Version des Trainingsprogramms ausgerollt. Das webbasierte Trainingsangebot wird durch Präsenztrainingsmaßnahmen ergänzt, die von zentralen oder lokalen Trainingsverantwortlichen durchgeführt werden. Unserem internen Trainernetzwerk geben wir modulare Trainingsunterlagen und Materialien zur methodischen Umsetzung an die Hand, so zum Beispiel Trainerleitfäden oder Erklär-Videos. Diese können zielgruppenspezifisch und je nach der Risikoklassifizierung der beteiligten Funktionen eingesetzt werden. Im Jahr 2017 haben insgesamt rund 96.300 Mitarbeiter unterschiedlicher Hierarchieebenen an Präsenztrainings oder webbasierten Trainings teilgenommen.

Darüber hinaus stellen wir im Rahmen unseres integrierten Trainingsprogramms zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen bereit, um unsere Compliance- und Rechtsabteilungs-Mitarbeiter bei rechtlichen und regulatorischen Änderungen zu unterstützen. Ferner erhalten alle neuen Compliance- und Rechtsabteilungs-Mitarbeiter eine umfassende Einführung in einem speziellen Praxisseminar.

Mit all diesen Trainingsmaßnahmen unterstützen wir die langfristige Verankerung von integrem und regelkonformem Verhalten im Unternehmen und geben unseren Mitarbeitern Hilfestellungen im Umgang mit konkreten Themen aus der Praxis. Gleiches gilt für die neue Daimler-App rund um Integrität, Compliance und Recht, auf die alle Mitarbeiter mit iOS-Firmengeräten zugreifen können. Sie ermöglicht unter anderem den mobilen Zugriff auf Informationen zu Korruptionsprävention und Kartellrecht.

Auch für Aufsichts- und Managementfunktionen wurde das Qualifizierungs- und Beratungsprogramm weiter ausgebaut. Neu ernannte Mitglieder der Geschäftsleitungen von Daimler-Mehrheitsgesellschaften erhalten einen kompakten Überblick zu wichtigen Aspekten der Unternehmensführung mit dem sogenannten Corporate Governance Navigator. Das zielgruppenorientierte Programm unterstützt die Teilnehmer in ihrer neuen Rolle durch Informationen zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten sowie Ansprechpartnern und Anlaufstellen in Zusammenhang mit zentralen Themen des Ressorts Integrität und Recht sowie angrenzender Bereiche.

Neben internen Trainingsmaßnahmen bieten wir im Rahmen unseres Schulungsprogramms je nach Risiko auch Geschäftspartnern spezielle Trainings zu Integrität und Compliance inklusive Korruptionsprävention an. Diese Schulungen werden als webbasierte Trainings oder Präsenztrainings durchgeführt. Die Geschäftspartner werden hierzu von Daimler informiert und eingeladen.

Monitoring und Verbesserung

Alljährlich überprüfen wir die Effektivität und Effizienz unseres Compliance Management Systems und passen es an weltweite Entwicklungen, veränderte Risiken und neue rechtliche Anforderungen an. Wesentliche Kernprozesse kontrollieren wir zusätzlich unterjährig anhand von Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPI) wie etwa der Prozessdauer oder -qualität, für deren Bestimmung unter anderem die Einhaltung formeller Erfordernisse und die Vollständigkeit der Inhalte überprüft werden. Darüber hinaus berücksichtigen wir auch die Erkenntnisse aus unabhängigen internen sowie externen Prüfungen und nehmen an ausgewählten Benchmark-Studien teil.

Gegebenenfalls erforderliche Verbesserungsmaßnahmen werden auf dieser Basis festgelegt, durch die jeweils verantwortlichen Geschäftseinheiten umgesetzt und nach der Umsetzung regelmäßig auf ihren Erfolg überprüft. Über die Ergebnisse dieses Monitorings werden die zuständigen Führungsgremien laufend unterrichtet.

Einbindung der Unternehmensführung

Unsere divisionalen beziehungsweise regionalen Compliance-Verantwortlichen berichten an den Chief Compliance Officer. Dies gewährleistet ihre Unabhängigkeit von den Geschäftsfeldern. Der Chief Compliance Officer und der Group General Counsel berichten direkt an das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Viermal im Jahr berichten sie zudem an den Vorstand der Daimler AG, unter anderem über den Status des Compliance Management Systems und dessen Weiterentwicklung, über den Status des Hinweisgebersystems und nach Bedarf zu weiteren Themen. Des Weiteren berichtet der Group General Counsel regelmäßig an das Antitrust Steering Committee sowie das Group Risk Management Committee, an das auch der Chief Compliance Officer berichtet.

Wesentliche nichtfinanzielle Berichtsthemen


Korruption unterbinden, Kartellabsprachen verhindern und die Einhaltung technischer Vorgaben sicherstellen – dies sind für uns wesentliche Themen, für deren Bearbeitung wir ein Compliance Management System eingeführt haben. Unser konzernweiter Ansatz zur Wahrung und Achtung der Menschenrechte orientiert sich ebenfalls am Daimler-CMS.

Antikorruptions-Compliance

Daimler hat sich verpflichtet, Korruption im eigenen unternehmerischen Handeln zu bekämpfen. Dabei geht es neben Gesetzen auch um die Beachtung der Inhalte der OECD-Konvention gegen Bestechung ausländischer Amtsträger (1997) sowie der UN-Konvention gegen Korruption (2003). Als Gründungsmitglied und Teil der LEAD-Gruppe des UN Global Compact haben wir es uns darüber hinaus zur Aufgabe gemacht, daran mitzuwirken, dass nicht nur wir selbst, sondern auch unsere Geschäftspartner und Kunden den Handlungsprinzipien des UN Global Compact folgen. Dabei gilt es vor allem, die Korruption weltweit zu bekämpfen, um dadurch beeinträchtigte gesellschaftliche Verhältnisse zu verbessern und einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen.

Unser Antikorruptions-Compliance-Programm basiert auf unserem umfassenden Compliance Management System. Dieses weltweit angewandte System beinhaltet insbesondere ein integriertes Risk Assessment, risikobasierte Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption in allen Geschäftsaktivitäten (zum Beispiel die Prüfung von Geschäftspartnern und Transaktionen) sowie die besondere Sorgfalt im Umgang mit Behörden und Amtsträgern. Ein besonderer Schwerpunkt der Maßnahmen zur Risikominimierung liegt dabei auf Vertriebsgesellschaften in Hochrisikoländern sowie Geschäftsbeziehungen zu Großhändlern und Generalvertretern weltweit.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Aufsichtspflicht liegen beim Management der jeweiligen Gesellschaft. Dieses arbeitet eng mit den Fachbereichen des Ressorts Integrität und Recht zusammen.

Daimler stellt weltweit an alle seine Aktivitäten die gleichen strengen Anforderungen. Zudem entwickeln wir unsere Methoden und Prozesse kontinuierlich weiter und sensibilisieren unsere Mitarbeiter durch vielfältige Kommunikationsmaßnahmen für die Bedeutung von Antikorruption – in diesem Berichtsjahr unter anderem durch einen Film und eine Website zum Thema. Weitere Informationen zu Kommunikation und Trainings:  S. 230

Antitrust Compliance

Unser konzernweites Antitrust Compliance Programm ist an nationalen und internationalen Standards ausgerichtet. Es umfasst einen weltweit gültigen Daimler-Standard, der verbindlich definiert, wie wettbewerbsrechtliche Fragestellungen zu beurteilen sind. Er orientiert sich an den Maßstäben der europäischen Kartellbehörden und Gerichte. Auf diese Weise wollen wir in allen Ländern ein einheitliches Compliance- und Beratungsniveau sicherstellen mit dem Ziel, dass alle geltenden lokalen sowie internationalen Kartellgesetze eingehalten werden.

Mit einer von unserer Rechtsabteilung eingerichteten Beratungs-Hotline sowie mit Leitfäden und Praxishilfen unterstützen wir unsere Beschäftigten weltweit dabei, kartellrechtlich kritische Situationen zu erkennen und sich im Tagesgeschäft regelkonform zu verhalten, vor allem beim Kontakt mit Wettbewerbern, bei der weltweiten Zusammenarbeit mit Händlern und Generalvertretern sowie der Gremienarbeit in Verbänden. Neben der zentralen Daimler-Rechtsabteilung mit spezialisierten Fachberatern stehen den weltweiten Geschäftseinheiten mit ihren Mitarbeitern auch Rechtsberater in lokalen Risikoeinheiten zur Verfügung, die zusätzlich darauf achten, dass unsere Standards eingehalten werden. Zudem sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter durch vielfältige Kommunikationsmaßnahmen für die Bedeutung wettbewerbs- und kartellrechtlicher Themen.

Die Ergebnisse unserer alljährlichen Compliance-Risikoanalyse bilden die Basis für die Definition der Maßnahmen, mit denen wir etwaigen kartellrechtlichen Risiken begegnen. Die Verantwortung für die Ausgestaltung und Umsetzung der Maßnahmen sowie die Aufsichtspflicht liegen beim Management der jeweiligen Gesellschaft. Dieses arbeitet eng mit dem Ressort Integrität und Recht zusammen, das entsprechende Umsetzungshinweise gibt. Besonders Risikoeinheiten müssen zudem regelmäßig die Angemessenheit und Wirksamkeit der lokal umgesetzten Antitrust Compliance-Maßnahmen systematisch bewerten. Außerdem führen die Rechtsabteilung und Corporate Audit ergänzend Monitoring-Maßnahmen in unseren Unternehmenseinheiten sowie nach einem definierten Prüfungsplan verdachtsunabhängige Prüfungen von Risikoeinheiten zur Einhaltung von Kartellgesetzen sowie von internen Prozessen durch. Dies hilft uns, die Wirksamkeit unseres Antitrust Compliance Programms laufend zu verbessern und es an weltweite Entwicklungen und neue rechtliche Anforderungen anzupassen. Die entsprechenden Methoden und Prozesse hierfür werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Um eine unabhängige externe Bewertung unseres Antitrust Compliance Programms zu erhalten, haben wir die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt, das Compliance Management System Kartellrecht nach dem Prüfungsstandard

980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer zu prüfen. Die auf Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit ausgelegte Prüfung wurde Ende 2016 erfolgreich abgeschlossen.

Technical Compliance

Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung unserer Produkte, unserer Technologien und unserer Organisation prüfen wir fortlaufend Weiterentwicklungsmöglichkeiten und optimieren Prozesse. Dazu gehört auch die Anpassung und stetige Weiterentwicklung unseres bestehenden Compliance Management Systems, etwa im Hinblick auf die Einhaltung technischer Regularien.

Um den spezifischen Risiken des Produktentwicklungsprozesses zu begegnen, haben wir deshalb in diesem Geschäftsjahr bei Mercedes-Benz Cars die bestehenden Systeme sowie ergänzende Maßnahmen und Prozesse in einem technical Compliance Management System (tCMS) zusammengeführt. Es enthält grundlegende Prinzipien und Elemente mit dem Ziel konzernweiter regelkonformer und integrierter Verhaltens- und Arbeitsweisen. Die Ausweitung des tCMS auf die Konzernsparten Mercedes-Benz Vans, Daimler Trucks und Daimler Buses befindet sich in der Umsetzung.

Unser technical Compliance Management System unterstützt dabei, bei Fragen zur technischen Regelkonformität Klarheit zu schaffen und Orientierung zu geben, insbesondere bei anspruchsvollen Auslegungsfragen. Diese werden im Rahmen eines interdisziplinär ausgerichteten Prozesses unter Berücksichtigung technischer und rechtlicher Kriterien gemeinsam bewertet und entschieden. Mit dem tCMS tragen wir der Komplexität der regulatorischen Anforderungen sowie der Weiterentwicklung in der Automobilbranche Rechnung.

Beschäftigte in der Konzernforschung und Entwicklung werden dabei durch ein Netzwerk an Multiplikatoren – direkten Ansprechpartnern für Fragen rund um technische Compliance im eigenen Fachbereich – unterstützt. Dieses Multiplikatorennetzwerk wird konzernweit ausgebaut. Zudem sensibilisieren wir ausgewählte Zielgruppen durch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen wie spezielle Dialogveranstaltungen und Verhaltensleitlinien für Integrität, Compliance und Recht im Produktentwicklungsprozess. So wurden im Rahmen von Präsenztrainings zur Technischen Compliance bis Ende 2017 bereits ca. 3.600 Mitarbeiter in der Entwicklung Mercedes-Benz Cars sensibilisiert.

Konzernweit gesteuert wird das Thema technische Compliance von einem internen Team, das sich aus Mitarbeitern mit verschiedener Expertise zusammensetzt, wie zum Beispiel Entwicklung, Recht, Integrität und Compliance. Regelmäßig wer-

den die Vorstandsmitglieder für Integrität und Recht sowie für Konzernforschung und Entwicklung über den Stand des technical Compliance Management Systems informiert.

Menschenrechts-Compliance

Bereits seit 2008 beschäftigen wir uns mit einem unternehmensspezifischen Menschenrechtsansatz. 2011 haben wir begonnen, hierfür einen systematischen Due-Diligence-Ansatz für unser Unternehmen zu entwickeln, zunächst auf Basis des Human Rights Compliance Assessments des Danish Institute for Human Rights. Seit 2015 arbeiten wir mit einer eigens entwickelten und Daimler-spezifischen Methode, dem Daimler Human Rights Respect System (HRRS).

Auch in unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie bildet die Achtung der Menschenrechte eines der zentralen Fokus-themen. Es ist unser Anspruch, bestmöglich dafür zu sorgen, dass diese elementaren Rechte in unseren Einheiten, bei unseren Partnern und bei unseren Zulieferern respektiert und eingehalten werden. Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Deutsche Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte definieren hierzu Sorgfaltspflichten oder Prinzipien. Diesen Pflichten wollen wir nachkommen und bauen für deren Befolgung unter regelmäßiger Konsultation externer Stakeholder sukzessive unser Human Rights Respect System (HRRS) als Due-Diligence-Ansatz aus. Als proaktives Risikomanagementsystem für Menschenrechte zielt das HRRS darauf ab, systemische Risiken und mögliche negative Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf die Achtung der Menschenrechte frühzeitig zu erkennen und möglichst zu vermeiden. Damit dient das HRRS primär dem Schutz Dritter und soll auch in unsere Lieferkette hinein wirksam sein. Neben gesetzlichen Regeln orientieren wir uns unter anderem an multinationalen Initiativen und Rahmenwerken, insbesondere den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den Prinzipien des UN Global Compact. Im Sinne des dort formulierten Anspruchs einer Menschenrechts-Policy haben wir unsere Erwartungen an alle unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner klar definiert. Sie sind in unserer Richtlinie für integriertes Verhalten, in den Supplier Sustainability Standards und in den Zuliefererverträgen festgeschrieben. Verantwortlich für Menschenrechtsfragen ist das Vorstandsressort Integrität und Recht.

Das HRRS orientiert sich an unserem konzernweit gültigen Compliance Management System (CMS) und fokussiert sich anhand eines risikobasierten Vorgehens vor allem auf Daimler-Mehrheitsbeteiligungen inklusive unserer Produktionsstandorte und auf unsere Lieferkette. Zum HRRS gehört auch der Austausch mit den sogenannten Rechteinhabern, zum Beispiel mit Mitarbeitern und deren Vertretern.

Wir entwickeln das HRRS laufend weiter, um es Schritt für Schritt zu implementieren. So haben wir in den vergangenen zwei Jahren zwei Pilotprojekte zum HRRS für Daimler-Mehrheitsbeteiligungen an unseren internationalen Standorten durchgeführt und in der Folge vor Ort nach Bedarf Verbesserungsmaßnahmen angestoßen sowie Best Practices für andere Standorte identifiziert. Auch konnten wir die Systematik, mit der wir alle Daimler-Mehrheitsbeteiligungen nach Menschenrechtsrisiken klassifizieren, weiter verbessern. Wir arbeiten darauf hin, das HRRS für Daimler-Mehrheitsbeteiligungen bis 2020 an allen Standorten zu etablieren und den schon bestehenden dezentra-

len Maßnahmen zur Einhaltung der Menschenrechte ein dediziertes System zur Seite zu stellen.

Due Diligence mit dem Human Rights Respect System

Das HRRS zielt darauf ab, systemische Risiken und mögliche potenzielle negative Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf die Achtung der Menschenrechte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Es umfasst vier Schritte, die sowohl auf die Daimler-Mehrheitsbeteiligungen als auch auf die Lieferkette angewendet werden sollen:

1. Potenzielle Menschenrechtsrisiken identifizieren (Risikoprüfung)
2. Präventiv- und Gegenmaßnahmen definieren, einleiten und steuern (Programmsteuerung)
3. Die Effektivität der Maßnahmen, insbesondere in Hochrisikoeinheiten und Lieferketten mit hohen menschenrechtlichen Risiken, überwachen (Monitoring)
4. Regelmäßig intern über relevante Fragen berichten und zugleich externe Berichtsanforderungen erfüllen (Reporting)

Identifizierung von Menschenrechtsrisiken in Daimler-Mehrheitsbeteiligungen

Die Risikoprüfung erfolgt in einem zweistufigen Prozess. Die Klassifizierung der Mehrheitsbeteiligungen auf Basis von festgelegten Kriterien wie landesspezifischen und geschäftsspezifischen Risiken bildet den ersten Schritt. Im zweiten Verfahrensschritt sieht die Methodik vor, Einheiten mit erhöhtem Menschenrechtsrisiko Vor-Ort-Überprüfungen zu unterziehen. Hierfür wurde ein modularer Ansatz entwickelt, der es erlaubt, bei der Prüfung die zentralen menschenrechtlichen Normen abzudecken, die sich etwa aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte oder den Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ergeben.

Im Jahr 2017 haben wir unser bisheriges zweistufiges Verfahren zur Risikoprüfung auf Basis der Erfahrungen aus Pilotprojekten methodisch angepasst. Außerdem wurden das HRRS im Allgemeinen sowie unsere Methodik der Risikoprüfung im Besonderen durch externe Stakeholder verifiziert. Dabei erhielten wir wertvolle Vorschläge zur Anpassung und Erweiterung des Systems. Zudem erarbeiten wir derzeit einen effektiven Ansatz für Programmsteuerung, Monitoring und Reporting.

Identifizierung von Menschenrechtsrisiken in unserer Lieferkette

Seit 2008 definieren wir in unseren Supplier Sustainability Standards Anforderungen an unsere Lieferanten in Bezug auf Nachhaltigkeit. Wesentliche Bestandteile sind Anforderungen zu Arbeitsbedingungen und die Einhaltung der Menschenrechte. Um unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht noch systematischer nachzukommen, erweitern wir das HRRS sukzessive für die Lieferkette. 2017 wurden hierfür klare, auf spezifische Produktbereiche – wie zum Beispiel Produktionsmaterial oder Dienstleistungen – zugeschnittene Risikoklassifizierungen für Daimler-Lieferketten entwickelt. Hierin sind unter anderem auch potenziell konfliktbehaftete Mineralien beinhaltet. Anhand des risikobasierten Ansatzes wollen wir definieren, bei welchen Zulieferprodukten und an welchen Stellen in der tieferen Lieferkette wir zielgerichtet über unsere Direktlieferanten hinaus Maßnahmen ergreifen.

Einbinden der Unternehmensführung.

Das für Integrität und Recht zuständige Vorstandsmitglied lässt sich regelmäßig über die Menschenrechtsaktivitäten informieren. Hinzu kommt die regelmäßige Berichterstattung an den

Gesamtvorstand und das Corporate Sustainability Board (CSB) sowie das Procurement Council (PC) im Rahmen der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Weitere Compliance-Themen

Für Daimler ist es von großer Bedeutung, rechtliche und wirtschaftliche Risiken zu minimieren. Aus diesem Grund widmen wir uns neben den genannten Themenfeldern im Rahmen unseres Compliance Management Systems weiteren Themen wie der Beachtung unserer Datenschutz-Policy und der Datenschutzgesetze, der Prävention von Geldwäsche sowie der Einhaltung von Sanktionsvorgaben.

Datenschutz-Compliance

Der Bereich Konzerndatenschutz unterstützt weltweit alle Konzerngesellschaften bei der Einhaltung des Datenschutzrechts. Der Konzernbeauftragte für den Datenschutz ist unabhängig und berichtet direkt an das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht. Den jährlich erstellten Datenschutzbericht erhält der Aufsichtsrat. Unsere Konzernrichtlinie für den Datenschutz definiert konzernweit geltende Standards für den Umgang mit Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern. Sie erfüllt das geltende europäische Datenschutzrecht. Die Umsetzung der ab Mai 2018 geltenden neuen europäischen Datenschutz-Grundverordnung wird vorbereitet. Der Bereich Konzerndatenschutz ist Ansprechpartner für Datenschutzbeschwerden, führt Kontrollen sowie Audits durch, stärkt die Sensibilität der Mitarbeiter und berät die Fachbereiche. Schwerpunkt der produktbezogenen Beratung ist der Datenschutz sowohl bei vernetzten Fahrzeugen und automatisierten Fahrfunktionen als auch bei Mobilitätsdiensten.

Anti-Geldwäsche-Compliance

Unsere Anti-Geldwäsche-Richtlinien für die Bereiche Güterhandel und Daimler Financial Services dienen der Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Sie sollen konzernweit die Einhaltung der jeweils geltenden nationalen Gesetze sowie der darüber hinausgehenden internen Regularien ermöglichen. Der Chief Compliance Officer fungiert als Geldwäschebeauftragter für den Güterhandel der Daimler AG. Bei der Steuerung und Koordinierung der Maßnahmen zur Geldwäscheprävention wird er von einem Center of Competence Anti-Money Laundering unterstützt. Die Umsetzung der geltenden Richtlinien bei Daimler Financial Services unterstützt und koordiniert das Divisional Compliance Office Financial Services.

Sanktionslisten-Compliance

Für die Einhaltung sanktionsrechtlicher Vorgaben der EU und der USA sowie interner Regelungen haben wir weltweit in den relevanten Fachbereichen sowie kontrollierten Beteiligungen der Daimler AG einen risikoorientierten und systemgestützten Prozess eingeführt. Bei der Umsetzung steht das Center of Competence CSL (Checks against Sanctions Lists/Sanctions Compliance) den relevanten Fachbereichen sowie kontrollierten Beteiligungen der Daimler AG beratend zur Seite.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

An den Aufsichtsrat der Daimler AG, Stuttgart

Wir haben den für die Daimler AG und den Konzern zusammengefassten gesonderten Nichtfinanziellen Bericht sowie die durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitte im Konzernlagebericht „Geschäftsmodell“, „Rechtliche Risiken“ und „Nichtfinanzielle Risiken“ nach §§ 315b und 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB (im Folgenden „Bericht“) der Daimler AG, Stuttgart (im Folgenden „Daimler“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter von Daimler sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zum Nichtfinanziellen Bericht sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): »Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information«, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der

Bericht für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§315b und 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Daimler zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Daimler in der Berichtsperiode.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Menschenrechten und Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind.
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten in Stuttgart und Mannheim.
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme gelangen lassen, dass der Bericht von Daimler für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i.V.m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/ABB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Daimler AG, Stuttgart, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Daimler AG, Stuttgart, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. <https://kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Stuttgart, den 9. Februar 2018

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Thümler
Wirtschaftsprüfer



Mokler
Wirtschaftsprüfer