

# 社会责任和人权原则



Mercedes-Benz



01 序言 04

02 负责任地创造价值 06

人权和良好工作条件 07

- 废除童工 07
- 废除强迫劳动 07
- 结社自由、集体协商权和停工 07
- 平等机会和非歧视 08
- 工作中的健康和安全感 08
- 工作时间 08
- 薪酬福利 08
- 教育和培训 09

保护人权捍卫者 09

保护当地社区和原住民 09

安保人员和人权保护 09

处理数据 09

处理人工智能 10

人权与环境 11

03 我们的人权尽职调查方法 12

梅赛德斯-奔驰集团及其控股公司 14

业务合作伙伴 14

供应商 15

04 这些原则的实施 16

义务与合规 17

沟通和通知 17

治理 18

处理违反这些原则的行为 18

联系方式、问题和咨询 19

其他 19

评估和定期报告 19

05 术语表 20



从左到右: 康林松 (Ola Källenius), 白韵格 (Renata Jungo Brüngger), 赛宾娜·柯莱森 (Sabine Kohleisen), 埃尔贡·吕马立 (Ergun Lümalı), 迈克尔·布雷希特 (Michael Brecht), 米切尔·史密斯 (Mitchell Smith), 阿特勒·霍伊 (Atle Høie)

亲爱的同事们:

我们正处在汽车行业的根本变革之中。为了确保我们公司未来的成功,我们致力于实现根本性的“变道”,以保证我们公司的可持续转型发展。

对我们而言,可持续发展意味着持续地创造价值:也就是为客户、雇员和投资者以及我们的业务合作伙伴和整个社会创造价值。正因为如此,我们通过可持续经营战略将其纳入了我们的核心业务。

在这种背景下,我们认为人权是负责任的公司治理的一个基本方面。我们的目标是:确保我们所有集团公司、我们的合作伙伴和供应商都尊重人权。我们有一个明确的目标:我们的产品必须在侵犯任何人权的前提下生产。

通过以下社会责任和人权原则,我们强调了我们对于维护尊重和尊重下述文件所规定之人权坚定而有约束力的承诺:

- 《国际人权法案》
- 国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》
- 联合国工商业与人权指导原则》

这些原则详细说明并补充了我们关于人权和良好工作条件的行为准则,并将作为我们在这方面的指导文件。

这种对尊重人权的明确承诺构成了一个基础条件。但更重要的是,要通过有效的程序和措施来积极捍卫人权。借助梅赛德斯-奔驰人权尊重系统 (HRRS),我们制定了尽职调查方法,以实现我们在所有业务活动中都遵守和尊重人权的目標。它构成了我们将这些原则付诸实践的框架。它旨在尽早识别和避免我们业务活动侵犯人权的风险以及潜在的负面影响。HRRS 作为基于风险的系统,既适用于我们的供应链,也适用于我们的控股公司。

HRRS 以及这些原则是由各部门的同事和雇员代表共同制定的。我们也特别重视考虑外部利益相关者提供的专业知识。我们将根据新发展情况不审查们尊重人权的方法。

我们确信,只有切实履行我们在当地和全球尊重人权的企业的责任,我们才能长盛不衰。这些原则是朝着这个方向迈出的重要一步。我们要求每个人都将这些原则付诸实践,推动我们公司朝着全方位可持续发展的未来迈进。

非常感谢大家的支持!

康林松 (Ola Källenius)  
梅赛德斯-奔驰集团股份公司  
管理董事会主席

白韵格 (Renata Jungo Brüngger)  
梅赛德斯-奔驰集团股份公司管理董事会成员,  
诚信和法律事务负责人

赛宾娜·柯莱森 (Sabine Kohleisen)  
梅赛德斯-奔驰集团股份公司管理董事会成员,  
人力资源负责人

埃尔贡·吕马立 (Ergun Lümalı)  
戴姆勒股份公司总劳资委员会主席和

迈克尔·布雷希特 (Michael Brecht)  
全球雇员委员会主席

米切尔·史密斯 (Mitchell Smith)  
全球雇员委员会副主席

阿特勒·霍伊 (Atle Høie)  
全球产业总工会秘书长

在梅赛德斯-奔驰集团，<sup>1</sup>我们认为尊重人权是负责任的公司治理的基本组成部分。

正文中已进行颜色编码的术语在术语表中做出了解释。

这些原则包含了我们行为准则中的原则，也是对其有益的补充。作为联合国全球契约的创始参与者，我们**致力于维护人权、尊重雇员<sup>2</sup>和雇员代表的权利以及保护环境**。在梅赛德斯-奔驰集团，我们尊重国际公认的人权，并对**弱势群体**的权利给予特别考虑。秉承这种精神，我们致力于遵守以下国际标准，其中包括：

- 《世界人权宣言》
- 《公民权利和政治权利国际公约》
- 《经济、社会和文化权利国际公约》
- 《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》
- 《联合国工商业与人权指导原则》
- 《联合国全球契约十项原则》
- 《经合组织跨国公司行为准则》<sup>3</sup>

在梅赛德斯-奔驰集团，我们承诺在全球业务运营中防止并尽可能消除和**减轻**对人权的不利影响。此外，我们还遵照《联合国工商业与人权指导原则》行事，**确保我们的业务合作伙伴尤其是直接供应商尊重人权**，并努力确保间接**供应商**也尊重人权。通过我们的人权尽职调查方法，即梅赛德斯-奔驰人权尊重系统 (HRRS)，我们在**利益相关方的参与下履行我们的人权尽职调查义务**。

对我们来说，承担社会责任是我们公司长期繁荣发展的重要因素；对于我们的股东、**供应商**、业务合作伙伴、客户以及我们的雇员和社会合作伙伴来说，也是如此。我们希望继续为社会和平及全球繁荣做出贡献。承担这一责任要求我们具有竞争力并能长期保持竞争力。与**价值链**一道共同承担**可持续发展**责任是我们企业文化的一部分，尤其是从技术进步角度来考量，更是如此。对于以新驱动技术和数字化为特征的汽车行业的负责任转型发展，这同样适用。

为了实现我们共同的目标，梅赛德斯-奔驰集团及其总劳资委员会、全球雇员委员会以及全球产业总工会已就这些原则达成一致；这些原则是对我们行为准则中**人权合规**要求的有益补充。这些原则是在内部负责部门、梅赛德斯-奔驰集团总劳资委员会和全球雇员委员会以及外部专家和**利益相关者**多方合作基础上制定的。

1. “梅赛德斯-奔驰集团”是指梅赛德斯-奔驰集团股份公司和集团控股公司。

2. “雇员”一词还包括各级管理人员和管理机构的成员。

3. 第四章 关于《经合组织跨国公司行为准则》中的人权

# 02 负责任地创造价值



在本章中，我们概述了对我们的业务活动特别重要的人权和雇员权利。

在梅赛德斯-奔驰集团，我们承诺尊重国际公认的人权并反对所有剥削性的工作条件。

### 人权和良好工作条件

我们特别重视我们自己集团公司以及我们**供应商**和业务合作伙伴的人权状况和良好工作条件。

### 废除童工

在梅赛德斯-奔驰集团，我们坚决反对**国际劳工组织**相关公约 4 中定义的任何形式的童工，并致力于切实消除童工现象。梅赛德斯-奔驰集团的所有雇主行为都必须起码遵守上述**国际劳工组织**公约。**儿童的发展不应受到压制**。他们的尊严必须得到尊重，他们的安全和健康不能受到损害，而应采取适当措施加以保护。

### 废除强迫劳动

在梅赛德斯-奔驰集团，我们坚决反对强迫或强制劳动以及一切形式的奴役行为，包括现代形式的奴役行为和人口贩卖。梅赛德斯-奔驰集团所有雇主的做法必须起码符合**国际劳工组织的核心劳工标准**。<sup>5</sup> **雇佣关系应始终以自愿为基础**。所有雇佣关系均可在发出合理通知的情况下终止。

### 结社自由、集体协商权和停工

在梅赛德斯-奔驰集团，我们承认雇员有权根据适用法律组建雇员代表机构、进行集体协商以改善工作条件并有权协商停工。<sup>6</sup> 成立、加入或成为适应法律认可的工会的**成员不得成为取消平等待遇或进行报复的理由**。<sup>7</sup> 在发生组织运动之情况下，公司及其高管应保持中立；工会和公司将确保雇员能够做出独立的决定。

在梅赛德斯-奔驰集团，我们确保雇员可以根据适用法律与工会和工人代表机构中的企业管理层公开并定期就工作条件交换意见。如果这些原则不符合当地法律，在梅赛德斯-奔驰集团，我们将根据相关国家法律法规以及我们自己的准则来寻求本地化解决方案。

与雇员和工会的合作是在建设性的基础上进行的。我们的目标是尽可能直接地让每位雇员都参与并知情。这样做是为了**在公司经济利益和我们雇员利益之间寻求公正的平衡**。我们对待雇员的行为和语气均以尊重和公平为特征。即使发生争议，我们的目标仍然是长期保持可持续的建设性合作。

4 国际劳工组织第 138 号和第 182 号公约。

5 国际劳工组织第 29 号、第 105 号公约和 2014 年强迫劳动公约议定书。

6 国际劳工组织第 87 号和第 98 号公约。

7 国际劳工组织第 135 号公约。

### 平等机会和非歧视

在梅赛德斯-奔驰集团，我们致力于维护雇员之间的平等机会并防止一切形式的歧视。<sup>8</sup> 我们主张公平对待所有雇员，不容忍任何形式的歧视或不合理的平等待遇，例如基于性别、种族、出身、国籍、宗教信仰或意识形态、政治、社会或工会关系、性别认同和性取向、身体和/或精神残疾或年龄等的歧视。

在梅赛德斯-奔驰集团，多样性和包容性是我们企业战略的重要组成部分，构成了一种有意识地对待差异和个性的方法。基于此原因，我们首先签署了《多样性宪章》，并继续坚持发展我们的多样性管理策略。

### 工作中的健康和安全权

作为雇主，我们梅赛德斯-奔驰集团以不发生职业事故和引起疾病为目标，在适用法律的框架内确保工作中的健康和安全，支持不断改善工作条件。

我们梅赛德斯-奔驰集团制定了适用于整个集团的职业健康和安全政策和指南。这些政策和指南对我们的工作健康与安全管理体系的架构、运作和持续改进做出了描述。<sup>9</sup> 根据我们关于劳动和健康保护的公司准则，公司代表、雇员、安全与健康专家和雇员代表应在所有公司所在地定期、密切、有效地进行合作。我们提倡采取预防性策略，因为职业事故和疾病通常具有可预防的成因。通过建立有效的预防文化，可以消除这些成因，并预防职业事故、伤害和疾病。高技术标准和操作安全标准是我们工作的基础。目的是预防职业事故和工作相关疾病。在梅赛德斯-奔驰集团，我们遵守工业安全法规并使用所需的防护设备。我们还依赖雇员的合作来报告可疑的安全和健康风险。这些工业安全法规也适用于来自外部雇主的工人（例如临时工）。

### 工作时间

在梅赛德斯-奔驰集团，我们遵守工作时间应符合当地法律和相关行业标准的原则。我们确保根据适用的当地法律来保障安全与健康的工作条件，保证工作休息时间、适当的工作时间限制以及定期带薪休假。我们还确保遵守适用的国际工作时间标准，其中至少包括雇佣地点的相关国际劳工组织公约。

### 薪酬福利

在梅赛德斯-奔驰集团，我们遵守国际标准，例如不分性别的同工同酬原则<sup>10</sup> 以及公平、有利的工作条件。<sup>11</sup> 我们特别致力于支付合适的工资，至少应不低于当地适用法律规定的最低工资标准。此外，还要使我们的雇员至少能够确保他们的生计。在其他情况下，应以雇佣地点适用法律为准。

应考虑相关国家的生活成本和社会福利情况。在没有适用法律或集体谈判规定的情况下，薪酬福利应基于我们的全球薪酬政策以及我们内部关于当地薪酬的规定。

### 教育和培训

在梅赛德斯-奔驰集团，我们支持所有雇员接受教育和培训，以实现高水平的绩效和高质量的工作。因此，我们在雇员个人培训和职业道路的所有重要阶段都提供全面的教育和培训计划及支持措施。这样，我们就帮助所有雇员提升了就业能力，促进了终身学习。

### 保护人权捍卫者

在梅赛德斯-奔驰集团，我们牢记人权捍卫者在尊重和促进人权方面发挥的重要作用，拒绝对捍卫人权者进行任何威胁、恐吓、诽谤和刑事定罪。此外，我们寻求与人权捍卫者进行建设性对话与合作。

### 保护当地社区和原住民

在梅赛德斯-奔驰集团，我们尊重当地社区和原住民的权利，这些权利可能受我们业务运营的影响；<sup>12</sup> 我们还会考虑我们的业务活动对本地的影响。

### 安保人员和人权保护

在梅赛德斯-奔驰集团，我们使用自己的安保人员来保护我们的设施，他们有义务尊重人权和遵守我们的行为准则。如果我们与私人安保提供商签约来保护我们的设施，必须通过相应的规范来确保落实适当的要求和措施，确保安保人员在其履职期间尊重国际公认的人权。

8 国际劳工组织第 100 号、第 111 号和第 190 号公约。

9 ISO 45001 职业健康与安全标准。

10 国际劳工组织第 100 号公约。

11 国际劳工组织第 100 号和第 111 号公约。

12 国际劳工组织第 116 号公约。

## 处理数据

在梅赛德斯-奔驰集团，我们将**数据保护**视为**一项个人权利**。**个人数据**的使用和和处理仅在法律法规、我们内部政策以及数据主体允许的范围内进行。我们的**数据保护政策**在《通用数据保护条例》范围内对雇员、客户和合作伙伴**个人数据**的处理做出了规定。它确保实现了统一的数据保护和数据安全标准，并构成了集团公司之间进行数据传输的框架。

**我们的全球数据和信息政策**构成了**负责任地、合法合乎道德地处理全球所有数据和信息**的基础；为此，它设定了目标、原则和组织架构并制定了措施。我们**数据愿景**的原则对负责任地合法地处理数据做出了总体描述，无论是处理个人数据还是非个人数据。

## 处理人工智能

在梅赛德斯-奔驰集团，我们制定了关于**人工智能 (AI)** 的成熟原则。<sup>13</sup> 我们遵循这样的策略：既能**确保人类仍然是领跑者**，又能使我们抓住机遇，同时还适当考虑到了风险。这些原则包含**人工智能**开发和使用的道德和法律约束，以实现可持续的数字化转型。梅赛德斯-奔驰集团负责任地使用**人工智能**及其透明度、隐私保护、安全性和可靠性奠定了基础；这些原则也适用于我们的业务合作伙伴。这些原则是对我们数据愿景的补充，是我们数字化企业责任不可或缺的一部分。

<sup>13</sup> 更多关于我们人工智能原则的信息，请访问网站：[group.mercedes-benz.com/sustainability/data/ki-guidelines.html](http://group.mercedes-benz.com/sustainability/data/ki-guidelines.html)



## 人权与环境

在梅赛德斯-奔驰集团，我们承认我们有责任保护环境，并意识到我们的产品、生产和采购流程对环境 和人类有着潜在的影响。为此，除了**人权尽职调查**之外，我们还遵守我们在自己集团公司内的环保责任，并敦促我们的**供应商**和业务合作伙伴注意环保责任。

**我们努力在全球范围内树立环保和能源平衡**的典范。根据我们关于环境和能源管理的企业政策，我们致力于在所有活动中**以对环境负责的方式行事，节约使用资源，并高效、节约地提取原材料**，避免和/或不断减少对环境的负面影响。

为此，我们在所有生产基地建立了环境管理体系<sup>14</sup>，并定期在我们的生产基地开展**环境风险评估 (环境尽职调查)**。此外，我们设定了明确的总体环保标准和目标，并使我们对环境的影响对内对外都透明化。对于在梅赛德斯-奔驰集团场所发生的任何环境相关事件，我们都会记录并解决任何缺陷问题。通过持续不断进行产品技术研发，我们努力减少排放，减轻资源消耗对环境的影响。我们的目标是让我们的新车型系列实现碳中和。鉴于此，我们对环保和节能产品设计以及对环境的影响进行了分析，包括从原材料提取到生产、使用和最终回收的整个流程。我们还对生产过程中的活动是否合规进行了评估，包括收集、储存、回收和处置有害物质和废弃物。<sup>15</sup>

<sup>14</sup> 环境和能源管理标准 ISO 14001、EMAS 和 ISO 50001。

<sup>15</sup> 2013 年 10 月 10 日通过的《关于汞的水俣公约》、1989 年 3 月 22 日通过的《控制危险废物越境转移及其处的巴塞尔公约》和 2001 年 5 月 23 日通过的《关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约》(POPs 公约)。

# 03 我们的人权尽职调查方法



在梅赛德斯-奔驰集团，人权被确定为我们可持续发展业务战略的重点主题。

在本章中，我们概述了通过人权尊重系统来识别、预防和减轻对人权不利影响的方法。这尤其适用于我们的所控司以及我们的业务合作伙伴和供应商。

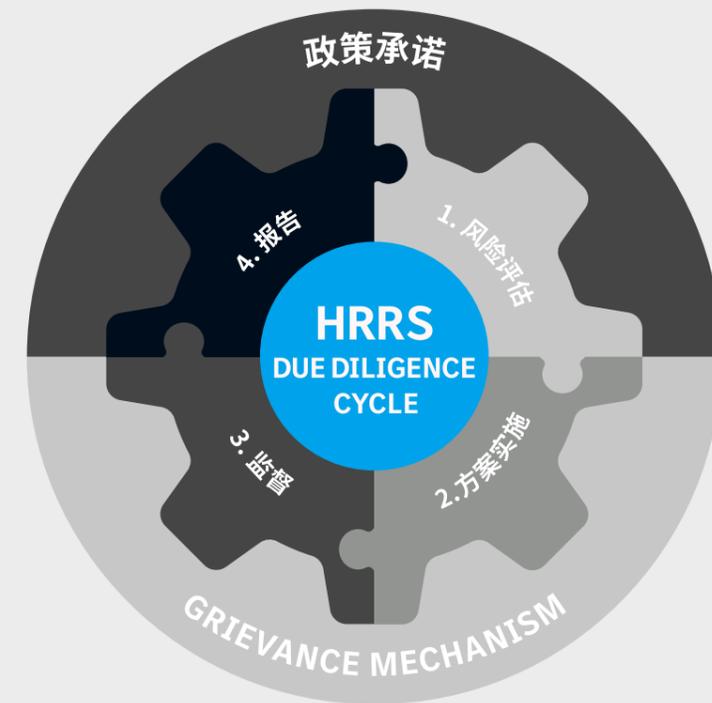
为此，我们通过可衡量的目标及 KPI 为实现我们的人权承诺奠定了基础。通过我们的人权尊重系统 (HRRS)，根据国际公认标准、适用法律法规的要求以及我们对梅赛德斯-奔驰集团价值观的共识，我们履行人权尽职调查义务。

在建立和实施 HRRS 时，我们会考虑我们雇员和其他利益相关者的利益，他以及我们的业务运营可能给他们的法律权利带来的影响。我们的目标是与可能受影响的权利人或其代表进行沟通交流，并为他们的利益着想。根据 HRRS，我们执行基于风险的系统性评估，以审查我们的所控司和供应链是否尊重人权；我们还采取诸多措施来防止、消除和减轻我们全球业务运营对人权的负面影响。

我们不断修改完善 HRRS，例如，在因新活动或关系而进行风险评估时，以及在战略决策或业务运营变化之前进行风险评估时。我们还就 HRRS 的进一步修改完善和监督与外部利益相关者及专家进行协商。

我们尊重和维护人权的尽职调查方法分为四个步骤推进。

- 1. 风险评估  
人权风险系统性评估
- 2. 方案实施  
人权措施的定义和实施，取决于集团公司或供应链的特定风险评估
- 3. 监督  
风险评估和方案实施的充分性或有效性评估
- 4. 报告  
定期和标准化的报告



## 梅赛德斯-奔驰集团及其控股公司

作为 HRRS 的一部分，我们梅赛德斯-奔驰集团为所控司建立了一个社会责任**合规管理体系(CMS)**。此管理体系嵌入在定义人权相关价值和目标的年度**风险评估**周期中。此外，该社会责任**合规管理体系**还包括适用于所有所控司的人权相关**风险评估**具体指南；该管理体系旨在识别每个所控司的具体风险，并将因国家/地区而异的因素考虑在内。

根据**风险评估**结果，该社会责任**合规管理体系**的措施组合为所控司提供量身定制的应对方案，以解决**风险评估**中提出的具体问题。各个实体负责实施社会责任合规措施组合。梅赛德斯-奔驰集团内部有专门部门负责社会责任**合规管理体系**的设计和实施。

社会责任**合规管理体系**及相应措施由专门的沟通机制和特定培训课程予以支持，所有相关雇员均参与其中。为确保社会责任**合规管理体系**的有效性及其持续改进完善，每年都执行相应的监督和报告流程。

## 业务合作伙伴

在**梅赛德斯-奔驰业务合作伙伴标准(BPS)**中，我们对业务合作伙伴提出了要求和期望。业务合作伙伴是指所有与我们有业务往来的人员和组织。我们和我们的合作伙伴都尊重并支持保护国际公认的人权，并特别重视《国际人权法案》<sup>16</sup>和《国际劳工组织核心劳工标准》中规定的权利。我们致力于防止与我们和我们的合作伙伴有业务往来的组织以及任何其他业务合作伙伴和**供应商**侵犯人权。

对我们来说，**遵守这些标准是成功合作的主要要求**。在与新业务合作伙伴签订任何合同之前，我们会在法律允许的范围内通过透明且以风险为导向的**诚信调查**对其进行筛选。我们的合作伙伴也有义务在订立合同后继续遵守法定要求。我们将与我们的业务合作伙伴一起审查诚信问题或潜在的违反法律和/或 BPS 的行为。如果问题无法解决，我们将采取适当的措施，可能包括诉诸法律行动来终止业务关系。除了 BPS 的内容和相关要求之外，我们还希望业务合作伙伴告知其雇员适用的法律。我们希望我们的业务合作伙伴也与他们的**供应商**共享 BPS 的内容，并确保遵守这些要求。

## 供应商

在梅赛德斯-奔驰集团，**我们承诺负责地采购**生产和非生产材料和服务。我们专门针对**供应商**的合同条款和标准规定了对**供应商**的明确要求和期望，这些要求和期望必须由采购人员核实。

所有**供应商**都必须尊重国际公认的人权，这些人权也包含在与**供应商**签订的合同协议中。我们保留审查是否遵守合同条款和条件的权利。在发生违反合同之情形下，将行使我们在合同项下的权利，其中还可能包括法律诉讼，并可能导致业务关系终止。

我们的愿望是通过我们的采购部门制定并向所有**供应商**传达这些要求。这些要求基于上述**供应商**标准，包括良好工作条件、尊重人权、注重环保、安全、商业道德、数据保护和合规。

要求直接**供应商**对其雇员进行**供应商**标准教育，将其内容传达给自己的**供应商**，要求其**供应商**遵守相同的要求，并核实这些要求在整个供应链中是否得到遵守。我们为我们的**供应商**提供具体信息和培训，以便落实这些要求。我们的中央采购部门对**供应商**标准遵守情况进行系统性审查。对新**供应商**进行**可持续性**评估，包括人权和劳工标准，也可能通过现场评估方式进行评估。

## 更多信息

关于我们**人权尽职调查方法**的更多信息，请访问网址：  
group.mercedes-benz.com/sustainability/  
human-rights/hrrs/

在**梅赛德斯-奔驰业务合作伙伴标准**中发现对的我们业务合作伙伴的期望，  
**并在梅赛德斯-奔驰责任采购标准**中检查对**供应商**的要求。



16 由《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》及其两项任择议定书和《经济、社会和文化权利国际公约》组成。

## 04 这些原则的实施

在本章中，我们描述了与这些原则相关的责任和义务，以及我们如何在梅赛德斯-奔驰集团和我们的所控司内部处理违规行为。

在梅赛德斯-奔驰集团，所有雇员都必须熟悉并遵守这些原则的要求。

### 义务与合规

梅赛德斯-奔驰集团管理机构的成员将这些原则付诸实践。本地实施则由相应地点的负责人负责。

这些原则由公司管理层、梅赛德斯-奔驰集团总劳资委员会、全球雇员委员会和全球产业总工会联合采用，作为**梅赛德斯-奔驰集团内部实施人权尽职调查核心要素的具有约束力的要求**。这些原则在全球范围内对梅赛德斯-奔驰集团的所有管理层和雇员以及所有集团控股公司具有约束力，并指定了联系人以协助业务合作伙伴、客户和雇员。

作为审计的一部分，公司审计还将监督这些原则的遵守情况，并将这些原则纳入其评估标准中。公司管理层定期向全球雇员委员会报告并讨论公司内社会责任落实情况以及这些原则的实施情况。

这些原则构成对欧盟要求和任何国家法规的补充。除非当地法律另有规定，否则所控司及其雇员和管理机构成员不得采用偏离本原则内容和规范的法规。如与当地法规存在冲突，中央合规组织将与相关集团公司合作，共同寻找最接近这些原则意图的条款。

### 沟通和通知

这些原则将以适当的形式提供给我们所有雇员及其代表。沟通措施将事先与雇员代表讨论。

### 可持续发展报告

关于人权的更多信息，请查看我们最新的**可持续发展报告**和访问我们的网站：[group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/](http://group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/)



Sustainability Report 2021

Mercedes-Benz Group



## 治理

梅赛德斯-奔驰集团的诚信与法律事务执行部门负责与人权相关的总体活动。管理董事会的具体事务负责人与采购单位合作，根据商定的目标共同促进人权合规，并定期听取首席合规官和相应专业部门有关人权活动的信息和报告。我们的采购单位还向直接负责相关单位的管理董事会成员提供有关其各自人权合规措施的信息。此外，各专业单位向由负责的管理董事会成员组成的**集团可持续发展委员会**报告，并监督这些原则的实施情况。17 为此，每年和临时特别安排，在**集团可持续发展委员会**内报告并讨论突出的人权问题以及这些原则的实施情况。

管理董事会在定期会议上就**可持续发展**问题（包括人权和劳工标准）向整个**监事会**汇报最新情况。**诚信与企业责任顾问委员会**是一个外部咨询机构，负责与公司管理层就**可持续发展**相关战略问题进行进一步探讨，包括人权和劳工标准以及我们在可持续发展业务战略方面取得的进展。我们的跨学科团队在梅赛德斯-奔驰集团紧密合作，构思适当的预防和**缓解**措施。这些团队包括人权和合规专家，以及运营采购单位 and 临时增加的专家单位。相关专业单位负责确保这些措施的实施和监督。

## 处理违反这些原则的行为

根据《**联合国工商业与人权指导原则**》第三个支柱“获得补救”的规定，雇员和外部第三方可以通过多种渠道报告涉嫌侵犯人权的行为并请求援助。这些渠道尤其包括我们的**BPO（业务实践办公室）**和全球雇员委员会。**BPO**向所有希望举报构成高风险的违反规则或法规之行为的所有雇员、业务合作伙伴和第三方开放，包括向公司报告侵犯人权的行为。全球适用的公司政策规范了我们的举报系统和相应的责任。我们的举报系统旨在确保公平透明的流程，既考虑受影响方的相称原则，同时也为举报人提供保护。

该公司政策还为违反**规则行为的评估和后果**设定了标准。**BPO**提供多个语言版本，并可通过邮寄、电子邮件或在线举报表进行举报，在特定国家/地区还可通过外部免费热线进行举报。<sup>18</sup>但是，如果国家法律未明确禁止，也可进行完全匿名举报。在德国，举报人还可通过联系外部中立中介机构进行举报。如果他们具有具体的违规指证，则可向该中介报告与梅赛德斯-奔驰集团有关的严重违规行为。收到举报后，**BPO**对潜在违规行为进行**基于风险的评估**。如果怀疑被证实，将依据具体情况采取合理和适当的措施。如果发现违反这些原则的行为是由个别雇员造成的，可能会根据雇佣法采取纪律处分措施。对于违反这些原则内容的行为，将根据我们关于处理违规行为的内部公司政策予以制裁。

## 联系方式、问题和咨询

**与这些原则有关的问题或意见**，或任何人权相关话题，可通过电子邮件发送至梅赛德斯-奔驰集团社会责任合规部门: social-compliance@mercedes-benz.com.

**对于未遵守这些原则的投诉或举报**，可通过 bpo@mercedes-benz.com 直接发送给 BPO、全球雇员委员会和全球产业总工会。

## 其他

这些原则一经签署即生效，并取代梅赛德斯-奔驰集团的社会责任原则。任何个人或第三方的权利都不能从这些原则中衍生出来。这些原则没有追溯效力。在这些原则实施的专门指南中，对现有管理系统基于内容的设计和定位进行了更详细的描述。

根据梅赛德斯-奔驰集团尊重人权系统框架内的**风险评估**结果定期审查和修订这些原则，例如，如果在**战略决策**或**业务活动变更**之前由于新活动或关系而进行**风险评估**。

## 评估和定期报告

我们梅赛德斯-奔驰集团将继续对我们在供应链中的尽职调查活动进行年度披露，包括披露供应链中的**风险评估**结果，并详细描述我们为减轻所识别的风险而采取的措施，并评估其有效性。

17 在定期报告框架内，并考虑到适用法律和公司规章，公司、总劳资委员会、全球雇员委员会将密切合作，讨论要采取的措施，必要时启动现有流程的改进工作；在这些原则指明的情况下，全球产业总工会也参与其中。

18 关于 BPO 和中立中介的当前联系信息，请访问网址：www.group.mercedes-benz.com/company/compliance/bpo.



## 诚信与企业责任顾问委员会

该委员会由来自不同国家或地区的独立外部专家组成，自2012年以来一直是我们可持续发展工作的重要信息来源。其成员来自科学界、工商界和民间社会，他们从外部视角为梅赛德斯-奔驰集团的诚信和企业责任流程提供了重要的、建设性的支持。

## 人工智能 (AI)

关于人工智能，没有全球统一的定义。我们有以下理解：人工智能包括各种试图实现智能技能自动化的方法。今天，“人工智能”这个广义的术语经常被用于机器学习 (ML) 的当前进展这一狭义层面上。“机器学习”是人工智能方法的一个子集，基于在数据库中寻找复杂模式的数学方法。同样，深度学习则是机器学习的一个子集。深度学习可利用 (深度) 神经网络在大量数据中寻找复杂的模式。

## 业务实践办公室 (BPO)

梅赛德斯-奔驰集团的举报系统，向所有雇员、业务合作伙伴和第三方开放，以解决风险和高风险违规行为。高风险行为包括违反国际公认的人权、腐败、反垄断法和洗钱以及违反技术规范或环保法规等的罪行。

## 合规管理体系 (CMS)

促进全公司合规行为的基本原则和措施。我们的合规管理体系以国家和国际标准为指导。除了我们合规活动的其他目标外，合规管理体系还旨在尊重和保护人权。合规管理体系由七个相互依存的要素组成：合规价值、合规目标、合规组织、合规风险、合规计划、沟通和培训以及监督和改进。

## 国际劳工组织核心劳工标准

国际劳工组织在世界贸易秩序内制定的社会标准，以确保体面的工作条件和工人保护。核心劳工标准是《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》的组成部分。

## 数据愿景

梅赛德斯-奔驰集团对数据处理的期望：“我们主张可持续的基于数据的商业模式。因此，我们关注消费者和雇员的需求，并负责地处理数据。”数据愿景遵循七项原则：商业潜力、为客户提供增值、数据质量、透明度、选择的可能性、数据安全和数据道德。

## 歧视

借助类别 (如社会背景、性别、肤色、宗教) 来制造、解释和证明没有客观理由的不平等待遇具有正当性。

<b>多样性和包容性</b>	多样性代表一群人中具有个体差异, 包括性别、年龄、出身、性取向和其他特征等。包容性代表对多样性采取有意识的、融合性的和欣赏的方法, 目标是以平等和公平的方式包容和对待所有雇员。	<b>原住民</b>	拥有并实践自己的人与环境或特定地理区域之间关系的人群。特别是, 他们具有某些不同于他们所生活的社会中的其他人的社会、经济、政治或精神特征。
<b>多样性宪章</b>	公司于 2006 年发布的一项自愿承诺, 目的是促进德国就业领域对平等机会和多样性的认可、欣赏和包容。	<b>诚信审查</b>	审查潜在的和现有的业务合作伙伴是否符合梅赛德斯-奔驰集团的价值标准, 例如, 不使用非法或不适当的方法。
<b>环境和能量平衡</b>	能源消耗与能源使用的比率, 特别是在对环境的影响方面。	<b>国际劳工组织 (ILO)</b>	是联合国历史最悠久的机构之一, 总部设在瑞士日内瓦。国际劳工组织追求促进体面工作和社会保护以及加强社会对话的目标, 并负责起草、制定和执行具有约束力的国际劳工和社会标准。
<b>环境风险评估和环境尽职调查</b>	我们的专家在我们的生产基地就废气排放、废水排放、废弃物管理、土壤和地下水污染、材料使用和现场环境管理体系等主题进行定期风险评估。评估系统基于标准化访谈、随机文件检查和有针对性的现场检查。这些环境风险评估考虑了诸如环境法规知识和遵守情况、风险防范技术、环境保护方面的组织以及对当地环境和邻近地区的影响等因素。最后, 为每次执行的环境风险评估制作一份报告, 其中包括情况描述以及风险最小化的具体建议。	<b>当地社区</b>	因靠近我们的场地或与我们的业务活动有直接联系而受到或可能受到直接影响和/或负面影响的社区。
<b>平等机会</b>	根据其技能、能力和绩效雇佣、提拔和培养所有雇员, 而不论性别、年龄、出身、宗教信仰或其他个人特征。	<b>缓解</b>	缓解是指解决负面人权影响的做事方法以及在这些方法中的重要发现, 借此可抵消实际负面影响、纠正负面影响和/或最大限度地减少潜在负面影响发生的可能性。
<b>集团可持续发展委员会 (GSB)</b>	我们负责所有可持续发展问题的中央管理机构, 向梅赛德斯-奔驰集团股份公司的管理董事会报告。集团可持续发展委员会向管理董事会提交工作进度报告以及行动领域的决策建议, 这些是集团可持续发展业务战略的组成部分。	<b>《经合组织跨国企业准则》</b>	经济合作与发展组织 (OECD) 总部位于巴黎, 是一个由 37 个成员国组成的国际组织, 致力于促进民主和市场经济。《经合组织跨国企业准则》包含对公司在透明度、工作条件、环境、腐败、消费者保护、报告、技术转让、竞争和税收领域的可持续商业行为的建议。
<b>人权捍卫者</b>	人权是所有人天生俱来的基本的、不可剥夺的权利, 其中包括人的尊严以及生命权和人身完整权。这些人权包含在基本国际标准中, 例如《联合国国际人权法案》和国际劳工组织核心劳工标准。人权捍卫者, 也称为人权活动家, 是指以非暴力方式保护和促进人权的个人和团体。	<b>个人数据</b>	与个人直接或间接相关的所有信息, 例如姓名、地址和年龄。
<b>人权尽职调查</b>	人权尽职调查是指企业在其经营活动中尊重人权、应对人权风险的义务。	<b>权利人</b>	在法律领域, 权利人是指拥有特定的、法律认可的权利的个人或其他法人实体 (组织或生物体)。在人权方面, 权利人是指所有人, 无论其个人特征如何。
		<b>风险评估</b>	识别和评估梅赛德斯-奔驰集团公司作为商业企业所涉及的所有实际的或潜在的负面人权影响, 无论影响是通过其自身业务还是通过其业务关系造成的。
		<b>利益相关者</b>	实际或潜在影响我们企业活动和决策或受我们企业活动和决策影响的个人或组织。

监事会	梅赛德斯-奔驰集团最高管理机构, 其主要目的是监督高管层, 即管理董事会。
供应商 (直接和间接)	直接供应商是指其交付对我们制造产品和提供服务是必需的, 且与我们在交付和/或服务方面有直接合同关系的产品或服务供应商。  间接供应商是指其交付对我们制造产品和提供服务同样是必需的, 但与我们在交付和/或服务方面没有直接合同关系的供应商。
可持续发展	当前和面向未来的经营原则, 旨在协调经济、生态和社会三个方面。
联合国全球契约	联合国负责的企业管理倡议。全球契约在人权、劳工标准、环境、反腐败和可持续发展目标等十项普遍原则的基础上, 追求包容性和可持续发展的世界经济的目标。
《联合国工商企业与人权指导原则》	《联合国工商企业与人权指导原则》是用于防止商业活动中侵犯人权行为的一套国际准则。其还涉及商业企业在这方面的责任。
联合国《世界人权宣言》	该宣言由联合国大会于1948年12月10日宣布, 不具有法律约束力。 《世界人权宣言》包含所有人与生俱来的基本的、不可剥夺的权利, 并构成《联合国国际人权法案》的一部分。
价值链	公司的价值链包括与其产品的设计、制造、分销、使用和处置以及提供服务相关的所有活动。
弱势群体	特别容易受到商业活动负面人权影响的个人或群体, 例如儿童。如果个人或群体无法应对负面人权影响或难以应对, 则他们也可能处于弱势。



