

Principios de Responsabilidad Social y Derechos Humanos



Mercedes-Benz



01 Introducción	04
02 Crear valor de forma responsable	06
Derechos humanos y buenas condiciones de trabajo	07
Abolición del trabajo infantil	07
Abolición del trabajo forzoso	07
Libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva y derecho a la huelga	07
Igualdad de oportunidades y no discriminación	08
Derecho a la salud y la seguridad en el trabajo	08
Tiempo de trabajo	08
Remuneración y beneficios	08
Educación y formación	09
Protección de los defensores de los derechos humanos	09
Protección de las comunidades locales y los pueblos indígenas	09
Personal de seguridad y protección de los derechos humanos	09
Manejo de datos	09
Manejo de la inteligencia artificial	10
Derechos humanos y medio ambiente	11
03 Nuestro enfoque de diligencia debida en materia de derechos humano	12
Mercedes-Benz y las empresas controladas por el Grupo	14
Socios comerciales	14
Proveedores	15
04 Aplicación de estos Principios	16
Obligación y cumplimiento	17
Comunicación y notificación	17
Gobernanza	18
Tratamiento de las infracciones de estos Principios	18
Contacto, preguntas e información	19
Varios	19
Evaluaciones e informes periódicos	19
05 Glosario	20



De izquierda a derecha: Ola Källenius, Renata Jungo Brüngger, Sabine Kohleisen, Ergun Lümali, Michael Brecht, Mitchell Smith y Atle Høie

Estimados compañeros, estimadas compañeras:

Estamos en medio de un cambio fundamental en la industria del automóvil. Para garantizar el éxito futuro de nuestra empresa, nos hemos comprometido a un «Spurwechsel» fundamental, un «cambio de carril» que garantice la transformación sostenible de nuestra empresa.

Para nosotros, la sostenibilidad significa crear valor de forma permanente: para los clientes, empleados e inversores, así como para nuestros socios comerciales y la sociedad en su conjunto. Por eso lo hemos integrado en nuestra actividad principal con nuestra Estrategia de Negocio Sostenible.

En este contexto, creemos que los derechos humanos son un aspecto fundamental del gobierno corporativo responsable. Nuestra ambición es garantizar el respeto de los derechos humanos en todas las empresas de nuestro Grupo, por parte de nuestros socios y de nuestros proveedores. Tenemos un objetivo claro: solo queremos productos que se produzcan sin ninguna violación de los derechos humanos.

Con los siguientes Principios de Responsabilidad Social y Derechos Humanos, subrayamos nuestro compromiso firme y vinculante con la defensa y el respeto de los derechos humanos, tal como se establece en:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas

Estos Principios especifican y complementan nuestro Código de Integridad en lo que respecta a los derechos humanos y las buenas condiciones de trabajo, y servirán como documento guía en este sentido.

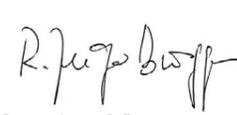
Este claro compromiso con el respeto de los derechos humanos constituye la base. Sin embargo, es aún más importante la aplicación de procesos y medidas eficaces para salvaguardar activamente los derechos humanos. Con el Sistema de Respeto de los Derechos Humanos de Mercedes-Benz (HRRS), hemos desarrollado un enfoque de diligencia debida para estar a la altura de nuestra ambición de cumplir y respetar los derechos humanos en todas nuestras actividades empresariales. Constituye nuestro marco para poner en práctica estos Principios. Está diseñado para identificar y evitar los riesgos y las posibles repercusiones negativas de nuestras actividades empresariales sobre los derechos humanos en una fase temprana. El HRRS, como sistema basado en el riesgo, se aplica tanto en nuestras cadenas de suministro como en nuestras participaciones mayoritarias.

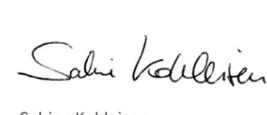
El HRRS, así como estos Principios, han sido elaborados por colegas de diversos departamentos y representantes de los trabajadores. Hemos dado especial importancia a tener en cuenta también los conocimientos de las partes interesadas externas. Revisaremos constantemente nuestro enfoque del respeto de los derechos humanos en relación con los nuevos acontecimientos.

Estamos seguros de que solo podremos tener éxito a largo plazo si cumplimos con nuestra responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos a nivel local y mundial. Estos Principios son un paso importante en esta dirección. A todos y cada uno de nosotros se nos pide que pongamos en práctica estos Principios y hagamos avanzar a nuestra empresa hacia un futuro sostenible en todos los sentidos.

Muchas gracias por su apoyo.


Ola Källenius
Presidente de la Junta Directiva de Mercedes-Benz Group AG


Renata Jungo Brüngger
Miembro de la Junta Directiva de Mercedes-Benz Group AG para Integridad y Asuntos Jurídicos


Sabine Kohleisen
Miembro de la Junta Directiva de Mercedes-Benz Group AG para Recursos Humanos


Ergun Lümali
Presidente del Comité de Empresa General de Mercedes-Benz Group AG


Michael Brecht
Presidente del Comité Mundial de Empleados


Mitchell Smith
Vicepresidente del Comité Mundial de Empleados


Atle Høie
Secretario General de IndustriALL Global Union

Los términos codificados por colores en el texto principal se explican en el glosario.

En Mercedes-Benz Group¹ consideramos que el respeto de los derechos humanos es un componente fundamental del gobierno corporativo responsable.

Estos Principios incorporan y complementan los principios de nuestro Código de Integridad. Como participante fundador del [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#), **nos comprometemos a defender los derechos humanos, respetar los derechos de los empleados² y sus representantes, así como a proteger el medio ambiente.** En Mercedes-Benz Group respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y tenemos especial consideración con los derechos de los [grupos vulnerables](#). Con este espíritu, nos comprometemos a cumplir, entre otras, las siguientes normas internacionales:

- La [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- La Declaración de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#)
- Los Diez Principios del [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#)
- Las [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#)³

En Mercedes-Benz Group nos comprometemos a prevenir y, en la medida de lo posible, poner fin y [mitigar](#) los impactos adversos sobre los derechos humanos en nuestras operaciones comerciales en todo el mundo. Además, actuamos de acuerdo con los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#) para **garantizar que nuestros socios comerciales, especialmente los [proveedores](#) directos, respeten los derechos humanos** y trabajamos para que los [proveedores](#) indirectos también respeten los derechos humanos. A través de nuestro enfoque de [diligencia debida en materia de derechos humanos](#), el Sistema de Respeto de los Derechos Humanos de Mercedes-Benz (HRRS), cumplimos nuestra obligación de [diligencia debida en materia de derechos humanos](#) con la participación de las partes [interesadas](#) pertinentes en el proceso.

Para nosotros, la responsabilidad social es un factor esencial para el éxito a largo plazo de nuestra empresa; esto también se aplica a nuestros accionistas, [proveedores](#), socios comerciales y clientes, así como a nuestros empleados y colaboradores sociales. Queremos seguir contribuyendo a la paz social y a la prosperidad mundial. Atender a esta responsabilidad requiere que seamos competitivos y sigamos siéndolo a largo plazo. Forma parte de nuestra cultura empresarial asumir la responsabilidad conjunta de la [sostenibilidad](#) a lo largo de la [cadena de valor](#), especialmente con vistas al progreso tecnológico. Esto también se aplica a la transformación responsable de la industria del automóvil, que se caracteriza por las nuevas tecnologías de propulsión y la digitalización.

Para lograr nuestros objetivos comunes, en Mercedes-Benz Group, nuestro Comité General de Empresa, el Comité Mundial de Empleados y el sindicato IndustriALL Global Union hemos acordado estos Principios que complementan los requisitos de cumplimiento de los derechos humanos en nuestro Código de Integridad. Estos Principios se desarrollaron en cooperación con los departamentos internos responsables, el Comité General de Empresa de Mercedes-Benz Group y el Comité Mundial de Empleados, así como con expertos externos y partes [interesadas](#).

¹ «Mercedes-Benz Group» se refiere a Mercedes-Benz Group AG y a todas las empresas controladas del Grupo.

² El término «empleado» incluye también a los directivos de todos los niveles y a los miembros de los órganos de dirección.

³ Capítulo IV sobre derechos humanos de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

02 Crear valor de forma responsable

En este capítulo describimos los derechos humanos y los derechos de los empleados que son de especial importancia en relación con nuestras actividades empresariales.

Derechos humanos y buenas condiciones de trabajo

Damos especial importancia a los derechos humanos y a las buenas condiciones de trabajo, tanto en nuestras propias empresas del Grupo como entre nuestros **proveedores** y socios comerciales.

Abolición del trabajo infantil

En Mercedes-Benz Group nos oponemos estrictamente a cualquier forma de trabajo infantil, tal como se define en los convenios pertinentes de la OIT⁴, y nos comprometemos a la abolición efectiva del trabajo infantil. Todas las prácticas empresariales de Mercedes-Benz Group deben cumplir, como mínimo, los convenios de la OIT mencionados. Los niños no deben ser inhibidos en su desarrollo. Hay que respetar su dignidad y no perjudicar su seguridad y su salud, sino protegerlas con medidas adecuadas.

Abolición del trabajo forzoso

En Mercedes-Benz Group nos oponemos estrictamente al trabajo forzoso u obligatorio y a todas las formas de esclavitud, incluidas las formas modernas de esclavitud y el tráfico de personas. Todas las prácticas de los empleadores de Mercedes-Benz Group deben ajustarse, como mínimo, a las **normas laborales fundamentales de la OIT**.⁵ **Las relaciones laborales se basan siempre en la voluntariedad**. Todas las relaciones laborales pueden terminarse con un preaviso razonable.

Libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva y derecho a la huelga

En Mercedes-Benz Group reconocemos el derecho de nuestros empleados a constituir órganos de representación de los trabajadores, a la negociación colectiva para la regulación de las condiciones de trabajo y su derecho a la huelga, en función de la legislación aplicable⁶. Fundar, afiliarse o ser miembro de un sindicato de trabajadores reconocido en virtud de la legislación aplicable **no se utilizará como motivo de falta de igualdad de trato o de represalias**⁷. En caso de campañas de organización, la empresa y sus directivos se mantendrán neutrales; los sindicatos y la empresa garantizarán que los empleados puedan tomar una decisión independiente.

En Mercedes-Benz Group nos aseguramos de que nuestros empleados puedan intercambiar abierta y regularmente sus opiniones sobre condiciones de trabajo con la dirección de la empresa en los sindicatos y órganos de representación de los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente. Si estos Principios no se ajustan a la legislación local, en Mercedes-Benz Group encontraremos soluciones locales que tengan en cuenta la legislación nacional pertinente y nuestras propias directrices.

La cooperación con los empleados y los sindicatos es constructiva. Nuestro objetivo es implicar e informar a cada empleado de la forma más directa posible. Para ello, se busca un **equilibrio justo entre los intereses económicos de la empresa y los intereses de nuestros empleados**. Nuestra conducta y tono hacia los empleados se caracteriza por el respeto y la equidad. Incluso en caso de litigio, el objetivo sigue siendo mantener una cooperación constructiva sostenible a largo plazo.

4 Convenio n.º 138 y n.º 182 de la OIT.
5 Convenio n.º 29 de la OIT, 105 y Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso.
6 Convenio n.º 87 y n.º 98 de la OIT.
7 Convenio n.º 135 de la OIT.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

En Mercedes-Benz Group nos comprometemos a mantener la [igualdad de oportunidades](#) entre los empleados y a **evitar toda forma de discriminación**⁸. Defendemos el trato justo de todos los empleados y no toleramos ninguna forma de [discriminación](#) o de trato desigual injustificado, por ejemplo, en función de características como el sexo, la etnia, el origen, la nacionalidad, la religión o la ideología, la afiliación política, social o sindical, la identidad y la orientación sexual, las discapacidades físicas y/o mentales o la edad. En Mercedes-Benz Group la **Diversidad y la Inclusión son partes esenciales de nuestra estrategia corporativa**, dando forma a un enfoque consciente de las diferencias y la individualidad. Por ello, somos firmantes iniciales de la [Carta de la Diversidad](#) y seguimos desarrollando nuestra gestión de la diversidad.

Derecho a la salud y la seguridad en el trabajo

En nuestro papel de empleador, en Mercedes-Benz Group garantizamos la salud y la seguridad en el trabajo en el marco de la legislación aplicable y apoyamos la mejora continua de las condiciones de trabajo, con el objetivo de que no haya accidentes ni enfermedades laborales. En Mercedes-Benz Group contamos con políticas y directrices aplicables a todo el Grupo en materia de salud y seguridad en el trabajo. Describen la estructura, el funcionamiento y la mejora continua de nuestro sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo⁹. De acuerdo con nuestra Directriz corporativa sobre protección laboral y de la salud, los representantes de la empresa, los empleados, los expertos en seguridad y salud y los representantes de los trabajadores colaboran de forma regular, estrecha y concisa en todas las sedes de la empresa. Fomentamos un enfoque preventivo según el cual los accidentes y las enfermedades laborales suelen tener causas evitables. Si se crea una cultura de prevención eficaz, se pueden eliminar estas causas y evitar los accidentes, las lesiones y las enfermedades laborales. **La base de nuestro trabajo son estándares elevados de seguridad técnica y operativa**. El objetivo es **prevenir los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo**. En Mercedes-Benz Group cumplimos las normas de seguridad industrial y utilizamos los equipos de protección necesarios. También dependemos de la cooperación de nuestros empleados para informar de posibles riesgos para la seguridad y la salud. Estas normas de seguridad industrial también se aplican a los trabajadores de empresas externas (por ejemplo, trabajadores temporales).

Tiempo de trabajo

En Mercedes-Benz Group seguimos el principio de que las horas de trabajo se ajustan a la legislación local y a las respectivas normas del sector. Nos aseguramos de que prevalezcan unas condiciones de **trabajo seguras y saludables, que se garanticen las pausas en el trabajo, una limitación adecuada de la jornada laboral y unas vacaciones regulares y remuneradas**, de acuerdo con la legislación local aplicable. También garantizamos el cumplimiento de las normas internacionales aplicables en materia de horas de trabajo, que incluyen como mínimo los convenios pertinentes de la [OIT](#) en el lugar de trabajo.

⁸ Convenio de la OIT n.º 100, 111 y 190.
⁹ Norma ISO 45001 sobre Seguridad y salud en el trabajo.

Remuneración y beneficios

En Mercedes-Benz Group nos adherimos a las normas internacionales, como el principio de **igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, independiente-mente del sexo**¹⁰, y a unas condiciones de trabajo justas y favorables¹¹. Nos comprometemos, en particular, a pagar un **salario adecuado que sea, al menos, igual al salario mínimo establecido por la legislación local aplicable** y que, además, permita a nuestros empleados, como mínimo, asegurar su subsistencia. En caso contrario, se basa en la legislación aplicable en el lugar de trabajo. Se tendrá en cuenta el coste de la vida y las prestaciones sociales en el país en cuestión. En ausencia de leyes o reglamentos de negociación colectiva aplicables, la remuneración y los beneficios se basan en nuestra política global de remuneración, así como en nuestros reglamentos locales internos sobre remuneración.

Educación y formación

En Mercedes-Benz Group apoyamos la educación y la formación de todos los empleados para permitir un alto nivel de rendimiento y un trabajo de alta calidad. Por ello, **ofrecemos amplios programas de educación y formación y medidas de apoyo** durante todas las fases esenciales de la formación individual y la trayectoria profesional de los empleados. De este modo, contribuimos a la empleabilidad de todos los empleados y al aprendizaje permanente.

Protección de los defensores de los derechos humanos

En Mercedes-Benz Group somos conscientes del importante papel que desempeñan los [defensores de los derechos humanos](#) en el respeto y la promoción de los derechos humanos y rechazamos cualquier amenaza, intimidación, difamación y criminalización contra las personas que defienden los derechos humanos. Además, buscamos el diálogo constructivo y la cooperación con los [defensores de los derechos humanos](#).

Protección de las comunidades locales y los pueblos indígenas

En Mercedes-Benz Group respetamos los derechos de las [comunidades locales](#) y los [pueblos indígenas](#) que puedan verse afectados por las operaciones de nuestra empresa¹² y tenemos en cuenta el impacto local de nuestras actividades empresariales.

Personal de seguridad y protección de los derechos humanos

Cuando utilizamos nuestro propio personal de seguridad en Mercedes-Benz Group para proteger nuestras instalaciones, este está obligado a respetar los derechos humanos y nuestro Código de Integridad. Si contratamos a un proveedor de seguridad privada para proteger nuestras instalaciones, deben establecerse los requisitos y las medidas adecuados mediante las correspondientes especificaciones para garantizar que el personal de seguridad respeta los derechos humanos internacionalmente reconocidos durante su actuación.

¹⁰ Convenio n.º 100 de la OIT.
¹¹ Convenio n.º 100 y n.º 111 de la OIT.
¹² Convenio n.º 169 de la OIT.

Manejo de datos

En Mercedes-Benz Group respetamos la **protección de datos como un derecho personal**. Los **datos personales** se utilizan y tratan solo en la medida permitida por la ley, las regulaciones, nuestras políticas internas y según lo permitido por las partes afectadas. Nuestra **política de protección de datos** regula el tratamiento de los **datos personales** de empleados, clientes y socios en el ámbito del Reglamento General de Protección de Datos. Garantiza un estándar uniforme de protección y seguridad de datos y proporciona el marco necesario para la transmisión de datos entre las empresas del Grupo.

Nuestra **Directriz global de datos e información** constituye la base para el **tratamiento responsable, lícito y ético de todos los datos e información en todo el mundo**; para ello, define objetivos, principios, estructuras organizativas y medidas. Los principios de nuestra **visión de datos (Data Vision)** describen el tratamiento responsable y lícito de los datos en su conjunto, ya sean personales o no.

Manejo de la inteligencia artificial

En Mercedes-Benz Group tenemos principios elaborados sobre **inteligencia artificial (IA)**¹³. Seguimos un enfoque que garantiza que el ser humano siga marcando el paso y aprovechamos las oportunidades y los riesgos de forma adecuada. Para dar forma a la transformación digital de manera sostenible, estos principios incluyen parámetros éticos y legales para el desarrollo y el uso de la **IA**. Establecen las bases para el uso responsable, la transparencia, la protección de la privacidad, la seguridad y la fiabilidad de la **IA** en Mercedes-Benz Group y también se aplicarán a nuestros socios comerciales. Complementan nuestra **visión de datos** y son parte integrante de nuestra responsabilidad corporativa digital.

¹³ Puede encontrar más información sobre nuestros Principios de Inteligencia Artificial en nuestra página web: group.mercedes-benz.com/sustainability/data/ki-guidelines.html



Derechos humanos y medio ambiente

En Mercedes-Benz Group reconocemos nuestra responsabilidad de proteger el medio ambiente y somos conscientes del impacto potencial de nuestros productos, así como de procesos de producción y adquisición sobre el medio ambiente y las personas. Por esta razón, además de la **diligencia debida en materia de derechos humanos**, también cumplimos con nuestra responsabilidad de cuidado del medio ambiente en nuestras propias empresas del Grupo, así como con respecto a nuestros **proveedores** y socios comerciales.

Nos esforzamos por lograr un equilibrio medioambiental y energético ejemplar en todo el mundo y, con nuestra Directriz corporativa Gestión medioambiental y energética, nos comprometemos a actuar de **forma responsable con el medio ambiente en todas nuestras actividades, utilizando los recursos con moderación y extrayendo las materias primas con eficiencia** y moderación para evitar y/o minimizar continuamente los efectos negativos sobre el medio ambiente.

Para ello, hemos establecido sistemas de gestión medioambiental en todos los centros de producción¹⁴ y realizamos periódicamente **evaluaciones de riesgo medioambiental (diligencia debida medioambiental)** en nuestros centros. Además, definimos normas y objetivos de protección medioambiental claros y globales y hacemos que nuestro impacto medioambiental sea transparente tanto interna como externamente. En caso de que se produzca cualquier incidente relevante para el medio ambiente en alguna de las sedes de Mercedes-Benz Group, procedemos a documentar y resolver cualquier deficiencia. En el proceso de desarrollo tecnológico de nuestros productos, nos esforzamos por reducir el impacto que tienen en el medio ambiente las emisiones y el consumo de recursos. Nuestra ambición es que nuestra flota de vehículos nuevos sea neutra en emisiones de CO₂. Con este objetivo en mente, analizamos las medidas necesarias para que el diseño de productos sea respetuoso con el medio ambiente y eficiente energéticamente, así como el impacto medioambiental, desde la extracción de las materias primas hasta la producción, el uso y, finalmente, el reciclaje. También evaluamos nuestras actividades para cumplir la normativa en relación con el proceso de producción, incluida la recogida, el almacenamiento, el reciclaje y la eliminación de sustancias y residuos peligrosos¹⁵.

¹⁴ Normas de gestión medioambiental y energética ISO 14001, EMAS e ISO 50001.

¹⁵ El Convenio de Minamata sobre el Mercurio, adoptado el 10 de octubre de 2013, el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación, adoptado el 22 de marzo de 1989, y el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes, adoptado el 23 de mayo de 2001 (Convenio COP).

03 Nuestro Enfoque De Diligencia Debida En Materia De Derechos Humanos

En Mercedes-Benz Group los derechos humanos son un tema central en nuestra estrategia empresarial sostenible.

En este capítulo describimos nuestro enfoque para identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos con nuestro Sistema de Respeto a los Derechos Humanos. Esto se aplica especialmente a nuestras empresas controladas por el Grupo, así como en relación con nuestros socios comerciales y proveedores.

Como parte de esto, hemos respaldado nuestros compromisos en materia de derechos humanos con objetivos medibles y KPI. Con nuestro **Sistema de Respeto de los Derechos Humanos (HRRS)**, cumplimos con nuestra obligación de **diligencia debida en materia de derechos humanos**, basándonos en los requisitos de las normas reconocidas internacionalmente, la legislación y los reglamentos aplicables, así como nuestro entendimiento compartido de los valores en Mercedes-Benz Group. Al establecer y aplicar el HRRS, tenemos en cuenta los intereses de nuestros empleados y otras **partes interesadas** que pueden verse directamente afectadas en una posición legal protegida por nuestras operaciones comerciales. Nuestro objetivo es entablar un intercambio con los **titulares de derechos** potencialmente afectados o sus representantes y tener en cuenta sus intereses. En el marco del HRRS, realizamos una evaluación sistemática basada en el riesgo para verificar que las empresas controladas por el Grupo y nuestras cadenas de suministro cumplen con los derechos humanos, y aplicamos numerosas medidas para prevenir, finalizar y **mitigar** los impactos negativos sobre los derechos humanos en nuestras operaciones comerciales en todo el mundo. Desarrollamos nuestro HRRS continuamente, por ejemplo, cuando se realiza una **evaluación de riesgos** debido a una nueva actividad o relación y antes de tomar decisiones estratégicas o realizar cambios en las operaciones comerciales. También consultamos a **partes interesadas** y expertos externos sobre el desarrollo y el seguimiento del HRRS.

Nuestro enfoque de diligencia debida para respetar y defender los derechos humanos en cuatro pasos.

1. Evaluación de riesgos

Evaluación sistemática de los riesgos para los derechos humanos

2. Aplicación del programa

Definición y aplicación de medidas en materia de derechos humanos, en función de la evaluación de riesgos específica de las empresas del Grupo o de las cadenas de suministro

3. Supervisión

Evaluación la adecuación/eficacia de la evaluación de riesgos y de la aplicación del programa

4. Informes

Informes regulares y estandarizados



Mercedes-Benz Group y las empresas controladas por el Grupo

Como parte del HRRS, en Mercedes-Benz Group contamos con un [Sistema de Gestión de Cumplimiento Social \(Compliance Management System, CMS\)](#) para nuestras empresas controladas por el Grupo. Este CMS Social está integrado en un ciclo anual de [evaluación de riesgos](#) que define los valores y objetivos relacionados con los derechos humanos. Además, el [CMS Social](#) incluye una directriz específica para la [evaluación del riesgo](#) relacionado con los derechos humanos que se aplica en todas las empresas controladas por el Grupo y que tiene como objetivo identificar el riesgo individual de cada empresa controlada por el Grupo teniendo en cuenta, entre otros, factores específicos de cada país.

Sobre la base de los resultados de la [evaluación de riesgos](#), el conjunto de medidas del [CMS Social](#) proporciona medidas adaptadas a las empresas controladas por el Grupo que abordan los resultados individuales de la [evaluación de riesgos](#). La entidad respectiva es responsable de la aplicación del conjunto de medidas de cumplimiento social. Un departamento específico de Mercedes-Benz Group es responsable del diseño y la implementación del [CMS Social](#).

El [CMS Social](#) y las medidas correspondientes se apoyan en una comunicación especializada y en cursos de formación específicos en los que participan todos los empleados pertinentes. Con el fin de garantizar la eficacia, la mejora continua y el desarrollo ulterior del [CMS Social](#), se llevan a cabo anualmente los correspondientes procesos de seguimiento e información.

Socios comerciales

Nuestros requisitos y expectativas para los socios comerciales se encuentran en las **Normas para Socios Comerciales de Mercedes-Benz (BPS)**. Los socios comerciales son todos aquellos que hacen negocios con nosotros. Nosotros y nuestros socios respetamos y apoyamos la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y damos especial importancia a los derechos recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos¹⁶ y en las [normas laborales fundamentales de la OIT](#). Nos comprometemos a prevenir las violaciones de los derechos humanos llevadas a cabo por las organizaciones con las que hacemos negocios, tanto nosotros como nuestros socios, así como por cualquier otro socio comercial y [proveedor](#).

Para nosotros, **el cumplimiento de estas normas es el principal requisito para el éxito de la colaboración**. Antes de firmar cualquier contrato con nuevos socios comerciales, los sometemos a un control, en la medida en que lo permita la ley, mediante una [comprobación de la integridad](#) transparente y orientada al riesgo. Nuestros socios también están obligados a seguir cumpliendo los requisitos legales después de la ejecución del contrato. Los asuntos relativos a la integridad o las posibles violaciones de la ley y/o del BPS se examinarán junto con nuestro socio comercial. Si no se pueden resolver, tomaremos las medidas adecuadas que pueden incluir desde acciones legales hasta la terminación de la relación comercial

¹⁶ Formada por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Facultativos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Proveedores

En Mercedes-Benz Group **nos comprometemos a adquirir de forma responsable** los materiales y servicios de producción y no relacionados con la producción. Nuestras condiciones y normas contractuales específicamente aplicables a los [proveedores](#) estipulan requisitos y expectativas claros hacia nuestros [proveedores](#) que deben ser verificados por el personal de compras.

Todos los [proveedores](#) deben respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, que también se encuentran en los acuerdos contractuales con ellos. Nos reservamos el derecho de comprobar el cumplimiento de las condiciones contractuales y, en caso de infracción, ejercer nuestros derechos en virtud del contrato, que pueden incluir también acciones legales y pueden llevar a la terminación de la relación comercial.

Nuestra aspiración es establecer y comunicar estos requisitos a todos los [proveedores](#) a través de nuestros departamentos de compras. Estos requisitos, que se basan en las mencionadas normas para [proveedores](#), incluyen buenas condiciones de trabajo y el cumplimiento de los derechos humanos, la protección del medio ambiente y la seguridad, así como la ética empresarial, la protección de datos y el cumplimiento de la normativa.

Los [proveedores](#) directos están obligados a formar a sus propios empleados en las normas para [proveedores](#), a comunicar su contenido a sus propios proveedores, a obligar a estos últimos a observar los mismos requisitos y a verificar que se cumplen en toda su cadena de suministro. Apoyamos a nuestros [proveedores](#) con información y formación específicas para la aplicación de estos requisitos. Nuestros departamentos centrales de compras realizan revisiones sistemáticas del cumplimiento de las normas de los [proveedores](#). Los nuevos [proveedores](#) son evaluados en relación con temas de [sostenibilidad](#), incluidos los derechos humanos y las normas laborales, posiblemente también mediante evaluaciones in situ.

Más información

Para obtener más información sobre nuestro enfoque de [diligencia debida en materia de derechos humanos](#), visite nuestro sitio web: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/hrrs/

Descubra las expectativas hacia nuestros socios comerciales en las Normas para **Socios Comerciales de Mercedes-Benz** y compruebe los requisitos para los [proveedores](#) en las **Responsible Sourcing Standards de Mercedes-Benz**.



04 Aplicación de estos Principios

En este capítulo describimos las responsabilidades y obligaciones en relación con estos Principios, así como el modo en que tratamos las infracciones dentro de Mercedes-Benz Group y de las empresas controladas por el Grupo.

En Mercedes-Benz Group todos los empleados deben familiarizarse con los requisitos de estos Principios y adherirse a ellos.

Obligación y cumplimiento

Los miembros de nuestros órganos directivos en Mercedes-Benz Group ponen en práctica estos Principios. La aplicación local se encomienda a los responsables de cada localización.

Estos Principios fueron adoptados conjuntamente por la dirección de la empresa, el Comité General de Empresa de Mercedes-Benz Group, el Comité Mundial de Empleados e IndustriALL Global Union como **requisitos vinculantes dentro de Mercedes-Benz Group para la aplicación de los elementos básicos de la diligencia debida en materia de derechos humanos**. Estos Principios son obligatorios en todo el mundo para todos los directivos y empleados de Mercedes-Benz Group, así como para todas las empresas controladas por el grupo, y designan personas de contacto para ayudar a los socios comerciales, los clientes y los empleados.

La Auditoría Corporativa también supervisará el cumplimiento de estos Principios como parte de sus auditorías, e incluirá estos Principios en sus criterios de evaluación. La dirección de la empresa informa y discute periódicamente con el Comité Mundial de Empleados la realización de la responsabilidad social en la empresa y la aplicación de estos Principios.

Estos Principios constituyen un complemento de los requisitos de la UE y de cualquier legislación nacional. Las empresas controladas por el Grupo y sus empleados y miembros de los órganos de dirección no pueden adoptar normas que se aparten del contenido y las especificaciones de estos Principios, salvo que la legislación local disponga lo contrario. En caso de que la legislación local sea contradictoria, la organización central de Cumplimiento Normativo trabajará con la empresa pertinente del Grupo para encontrar una disposición que se acerque más a la intención de estos Principios.

Comunicación y notificación

Estos Principios se pondrán a disposición de todos nuestros empleados y sus representantes de forma adecuada. Las medidas de comunicación se discutirán previamente con los representantes de los trabajadores

Informe de sostenibilidad

Lea más sobre los derechos humanos en nuestro último Informe de [Sostenibilidad](#) y en nuestro sitio web: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/



Gobernanza

La división ejecutiva de Integridad y Asuntos Jurídicos de Mercedes-Benz Group es responsable de las actividades generales relacionadas con los derechos humanos. El miembro responsable de la Junta Directiva colabora con las unidades de contratación en el desarrollo del cumplimiento de los derechos humanos, de acuerdo con los objetivos acordados, y también recibe información e informes periódicos sobre las actividades en materia de derechos humanos del Director de Cumplimiento y de los correspondientes departamentos especializados.

Nuestras unidades de contratación también proporcionan información sobre sus respectivas medidas de cumplimiento de los derechos humanos a los miembros de la Junta Directiva que son directamente responsables de las unidades en cuestión.

Además, las respectivas unidades especializadas informan al [Consejo de Sostenibilidad del Grupo \(Group Sustainability Board\)](#), que está formado por los miembros responsables de la Junta Directiva y supervisa la aplicación de estos Principios.¹⁷ Para ello, con carácter anual y ad hoc, se informa y se debate en el [Consejo de Sostenibilidad del Grupo](#) sobre las cuestiones más destacadas en materia de derechos humanos y el estado de aplicación de estos Principios.

La Junta [Directiva informa](#) a todo el Consejo de Administración en reuniones periódicas sobre cuestiones de [sostenibilidad](#), incluidos los derechos humanos y las normas laborales. El [Consejo Asesor para la Integridad y la Responsabilidad Corporativa](#) es un órgano consultivo externo que mantiene debates adicionales con la dirección de la empresa sobre asuntos estratégicos relacionados con la [sostenibilidad](#), incluidos los derechos humanos y las normas laborales y los avances realizados en nuestra estrategia empresarial sostenible. Nuestros equipos interdisciplinarios colaboran estrechamente en Mercedes-Benz Group para conceptualizar las medidas preventivas y paliativas adecuadas. Los equipos incluyen expertos en derechos humanos y en cumplimiento normativo, junto con las unidades operativas de compras y, según las necesidades, unidades especializadas adicionales. Las unidades especializadas correspondientes se encargan de garantizar la aplicación y el seguimiento de estas medidas.

Tratamiento de las infracciones de estos Principios

Hay una serie de canales para que los empleados y terceras partes externas denuncien presuntas violaciones de los derechos humanos y soliciten asistencia, tal y como se define en el tercer pilar de los [Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos](#), «Acceso a mecanismos de reparación». Estos canales incluyen, en particular, nuestro [sistema de comunicaciones confidenciales BPO \(Business Practices Office\)](#) y el Comité Mundial de Empleados. El BPO está abierto a todos los empleados, socios comerciales y terceros que deseen notificar infracciones de las normas o reglamentos con un alto riesgo, incluidas las violaciones de los derechos humanos, para la empresa. Una política corporativa de aplicación global rige nuestro sistema informativo y las responsabilidades correspondientes. Nuestro sistema informativo pretende garantizar un proceso justo y transparente que tenga en cuenta el principio de proporcionalidad para las partes afectadas, al tiempo que ofrece protección a los denunciantes.

¹⁷ En el marco de los informes periódicos y teniendo en cuenta la legislación aplicable y los reglamentos de la empresa, se discuten las medidas y, si es necesario, se inician las mejoras de los procesos existentes en estrecha colaboración entre la empresa, el Comité General de Empresa, el Comité Mundial de Empleados y, cuando lo indican estos Principios, con la participación de IndustriALL Global Union.

Esta política corporativa también establece la norma para la **evaluación y las consecuencias de las violaciones de las normas**. El BPO está disponible en varios idiomas por correo postal, correo electrónico o formulario de denuncia en línea y —en determinados países— a través de una línea telefónica gratuita externa.¹⁸ Sin embargo, también es posible realizar denuncias completamente anónimas si no están expresamente prohibidas por la legislación nacional.

En Alemania, los denunciantes también tienen la opción de ponerse en contacto con el intermediario externo y neutral. Pueden comunicar a este intermediario las infracciones graves de las normas relativas a Mercedes-Benz Group si tienen indicios concretos de dichas infracciones. Tras recibir un informe, el BPO realiza una [evaluación](#) de la posible infracción basada en el [riesgo](#). Si se confirman las sospechas, se impondrán medidas razonables y adecuadas a la situación. Si se comprueba que una violación de estos Principios ha sido causada por empleados individuales, puede haber medidas disciplinarias en virtud de la legislación laboral. Las violaciones del contenido de estos Principios se sancionarán de acuerdo con nuestra política corporativa interna sobre el tratamiento de las violaciones.

Contacto, preguntas e información

Las preguntas y los comentarios con respecto a estos Principios o a cualquier tema relacionado con los derechos humanos pueden dirigirse al departamento de Cumplimiento Social de Mercedes-Benz Group a través del correo electrónico social-compliance@mercedes-benz.com.

Las quejas o informes sobre el incumplimiento de estos Principios pueden dirigirse a [BPO bpo@mercedes-benz.com](mailto:bpo@mercedes-benz.com), el Comité Mundial de Empleados e IndustriALL Global Union.

Varios

Una vez firmados, estos Principios entran en vigor y sustituyen a los Principios de Responsabilidad Social en Daimler. De estos Principios no puede derivarse ningún derecho individual o de terceros. Estos Principios no tienen efectos retroactivos. El diseño y la orientación de los sistemas de gestión existentes, basados en el contenido, se describen con mayor detalle en las directrices dedicadas a la aplicación de estos Principios. Estos Principios se revisan y modifican periódicamente de acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgos en el marco del Sistema de Respeto de los Derechos Humanos de Mercedes-Benz Group, por ejemplo, si se realiza una evaluación de riesgos debido a una nueva actividad o relación, antes de tomar decisiones estratégicas o de realizar cambios en las actividades empresariales.

Evaluaciones e informes periódicos

En Mercedes-Benz Group seguiremos divulgando anualmente nuestras actividades de diligencia debida en la cadena de suministro, incluyendo una divulgación de los resultados de la [evaluación de riesgos](#) en la cadena de suministro y una descripción detallada de nuestras medidas para [mitigar](#) los riesgos identificados y evaluar su eficacia.

¹⁸ Puede encontrar la información de contacto actual de BPO y del intermediario neutral en el sitio web de Mercedes-Benz Group en group.mercedes-benz.com/company/compliance/bpo/.



Cadena de valor La cadena de valor de una empresa incluye todas las actividades relacionadas con el diseño, la fabricación, la distribución, el uso y la eliminación de sus productos y la prestación de sus servicios.

Carta de la Diversidad Un compromiso voluntario de las empresas publicado en 2006 con el objetivo de promover el reconocimiento, la valoración y la inclusión de la igualdad de oportunidades y la diversidad en el mundo laboral alemán.

Comprobación de la integridad Examen de si los socios comerciales potenciales y existentes cumplen las normas de valor de Mercedes-Benz Group y, por ejemplo, no utilizan métodos ilegales o inapropiados.

Comunidades locales Comunidades que se ven o pueden verse afectadas directa y/o negativamente debido a la proximidad de nuestras instalaciones o a una conexión directa con nuestras actividades comerciales.

Consejo de Administración Máximo órgano de control de Mercedes-Benz Group, cuyo objetivo principal es supervisar a la dirección ejecutiva, es decir, a la Junta Directiva.

Consejo Asesor para la Integridad y la Responsabilidad Corporativa El Consejo está formado por expertos externos independientes de varios países y ha sido una importante fuente de aportaciones a nuestra labor de sostenibilidad desde 2012. Sus miembros, procedentes de la ciencia, la empresa y la sociedad civil, prestan un apoyo crítico y constructivo al proceso de integridad y responsabilidad empresarial de Mercedes-Benz Group desde un punto de vista externo.

Consejo de Sostenibilidad del Grupo (Group Sustainability Board, GSB) Nuestro órgano central de gestión para todas las cuestiones de sostenibilidad que depende de la Junta Directiva de Mercedes-Benz Group AG. El GSB presenta a la Junta Directiva informes de situación, así como propuestas de decisión sobre los ámbitos de actuación que forman parte de las estrategias empresariales sostenibles del Grupo.

Datos personales Toda la información relacionada directa o indirectamente con una persona, incluyendo, por ejemplo, el nombre, la dirección y la edad.

Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas La Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, sin efecto jurídico vinculante. La Declaración Universal de Derechos Humanos contiene los derechos fundamentales e inalienables que son inherentes a todos los seres humanos desde su nacimiento y forma parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Defensores de los derechos humanos Los derechos humanos son derechos fundamentales e inalienables que son inherentes a todos los seres humanos desde su nacimiento. Estos incluyen, entre otros, la dignidad humana y el derecho a la vida y a la integridad física. Se engloban en normas internacionales fundamentales como la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las normas laborales fundamentales de la OIT. Los defensores de los derechos humanos, también conocidos como activistas de los derechos humanos, son personas y grupos que trabajan de forma no violenta para proteger y promover los derechos humanos.

Diligencia debida en materia de derechos humanos La diligencia debida en materia de derechos humanos se refiere a las obligaciones que tiene una empresa de respetar los derechos humanos y contrarrestar los riesgos de los mismos en el curso de sus actividades comerciales.

Discriminación	Aplicar categorías (como el origen social, el género, el color de la piel, la religión) para crear, explicar y justificar un trato desigual sin una razón objetiva.	Igualdad de oportunidades	Emplear, promocionar y desarrollar a todos los empleados en función de sus competencias, capacidades y rendimiento, independientemente del sexo, la edad, el origen, la religión u otras características individuales.
Diversidad e Inclusión	La diversidad se refiere a las diferencias individuales dentro de un grupo de personas, incluyendo, por ejemplo, el género, la edad, el origen, la orientación sexual y otras características. La inclusión es el enfoque consciente, integrador y apreciativo de la diversidad, con el objetivo de incluir y tratar a todos los empleados de forma equitativa y justa.	Inteligencia artificial (IA)	No existe una definición universalmente consistente de la inteligencia artificial (IA). Nosotros entendemos el concepto del modo siguiente: la IA incluye diversos métodos que tratan de automatizar habilidades inteligentes. «IA» es un término amplio que se utiliza a menudo hoy en día en el sentido estricto de los avances actuales en el aprendizaje automático (ML). El «ML» es un subconjunto de métodos de IA y se basa en métodos matemáticos que encuentran patrones complejos en conjuntos de datos. De nuevo, un subconjunto del aprendizaje automático es el aprendizaje profundo. Permite encontrar patrones complejos en cantidades muy grandes de datos mediante redes neuronales (profundas).
Equilibrio medioambiental y energético	Relación entre el consumo de energía y el uso de la misma, especialmente en cuanto al impacto en el medio ambiente.	Mitigar (mitigación)	Por mitigación se entienden los procesos mediante los cuales se abordan los impactos negativos sobre los derechos humanos, así como las conclusiones cruciales de estos procesos que luego contrarrestan los impactos negativos reales, los reparan y/o minimizan la probabilidad de que se produzcan impactos negativos potenciales.
Environmental risk assessments/ Environmental due diligence	Evaluaciones periódicas de riesgos realizadas por nuestros expertos en nuestros centros de producción sobre los temas de las emisiones a la atmósfera, el vertido de aguas, la gestión de residuos, la contaminación del suelo/aguas subterráneas, el uso de materiales y el sistema de gestión medioambiental del centro. El sistema de evaluación se basa en entrevistas estandarizadas, comprobaciones aleatorias de documentos y una inspección selectiva de las instalaciones. Estas evaluaciones de riesgo medioambiental tienen en cuenta factores como el conocimiento de la normativa medioambiental y su cumplimiento, la tecnología utilizada para protegerse de los riesgos, la organización de los aspectos de protección medioambiental y la consideración del entorno local y el vecindario inmediato. Por último, se elabora un informe que incluye una descripción de la situación, así como recomendaciones específicas para la minimización de riesgos, para cada evaluación de riesgo medioambiental realizada.	Normas laborales fundamentales de la OIT	Normas sociales creadas por la OIT en el marco del ordenamiento comercial mundial para garantizar unas condiciones de trabajo dignas, así como la protección de los trabajadores. Las normas laborales fundamentales forman parte de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
Evaluaciones de riesgo	Identificación y evaluación de todos los impactos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos en los que Mercedes-Benz Group está involucrada como empresa comercial, ya sea a través de sus propias operaciones o de sus relaciones comerciales	Organización Internacional del Trabajo, OIT	La agencia especial más antigua de las Naciones Unidas, con sede en Ginebra. La OIT persigue los objetivos de promover el trabajo digno y la protección social, así como fortalecer el diálogo social, y es responsable de desarrollar, formular y hacer cumplir las normas laborales y sociales internacionales vinculantes.
Evaluaciones de riesgo medioambiental/ Diligencia debida medioambiental	Evaluaciones periódicas de riesgos realizadas por nuestros expertos en nuestros centros de producción sobre los temas de las emisiones a la atmósfera, el vertido de aguas, la gestión de residuos, la contaminación del suelo/aguas subterráneas, el uso de materiales y el sistema de gestión medioambiental del centro. El sistema de evaluación se basa en entrevistas estandarizadas, comprobaciones aleatorias de documentos y una inspección selectiva de las instalaciones. Estas evaluaciones de riesgo medioambiental tienen en cuenta factores como el conocimiento de la normativa medioambiental y su cumplimiento, la tecnología utilizada para protegerse de los riesgos, la organización de los aspectos de protección medioambiental y la consideración del entorno local y el vecindario inmediato. Por último, se elabora un informe que incluye una descripción de la situación, así como recomendaciones específicas para la minimización de riesgos, para cada evaluación de riesgo medioambiental realizada.	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) Principios rectores para las empresas multinacionales	Con sede en París, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) es una organización internacional que engloba a 37 países miembros comprometidos con la democracia y la economía de mercado. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales contienen recomendaciones a las empresas para una conducta empresarial sostenible en los ámbitos de la transparencia, las condiciones laborales, el medio ambiente, la corrupción, la protección del consumidor, la presentación de informes, la transferencia de tecnología, la competencia y la fiscalidad
Grupos vulnerables	Personas o grupos de personas especialmente vulnerables a los impactos negativos sobre los derechos humanos de una actividad empresarial, como los niños. Las personas o grupos de personas también pueden ser vulnerables si no pueden hacer frente a los impactos negativos sobre los derechos humanos o tienen dificultades para hacerlo.	Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Iniciativa de las Naciones Unidas para la gestión responsable de las empresas. El Pacto Mundial persigue los objetivos de una economía mundial inclusiva y sostenible basada en diez principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medio ambiente, lucha contra la corrupción y objetivos de desarrollo sostenible.
		Parte interesada	Una persona u organización que influye real o potencialmente, o es influenciada por nuestras actividades y decisiones corporativas.
		Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas	Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la ONU son un conjunto de directrices internacionales para prevenir las violaciones de los derechos humanos en el contexto de las actividades empresariales. También abordan la responsabilidad de las empresas en este contexto.

Proveedores (directos/indirectos)	Los proveedores directos son aquellos proveedores de productos o servicios cuyos suministros son necesarios para la fabricación de nuestros productos y la prestación de nuestros servicios y que tienen una relación contractual directa con nosotros para el suministro y/o el servicio. Los proveedores indirectos son aquellos proveedores cuyos suministros son también necesarios para la fabricación de nuestros productos y la prestación de nuestros servicios, pero que no tienen una relación contractual directa con nosotros para el suministro y/o el servicio.
Pueblos indígenas	Poblaciones que mantienen y practican sus propios vínculos entre las personas y el medio ambiente o zonas geográficas específicas. En particular, se caracterizan por ciertas características sociales, económicas, políticas o espirituales que son distintas de las del resto de la sociedad en la que viven.
Sistema de comunicaciones confidenciales (BPO)	El sistema informativo de Mercedes-Benz Group está abierto a todos los empleados, socios comerciales y terceros para abordar los riesgos y las infracciones de alto riesgo. Los riesgos elevados incluyen delitos como la violación de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, la corrupción, la violación de la legislación antimonopolio y el blanqueo de dinero, así como la violación de las especificaciones técnicas o la normativa medioambiental.
Sistema de Gestión de Cumplimiento (CMS)	Principios básicos y medidas para promover un comportamiento conforme en toda la empresa. Nuestro CMS se rige por las normas nacionales e internacionales. Además de otros objetivos de nuestras actividades de cumplimiento, el CMS también pretende respetar y proteger los derechos humanos. El CMS consta de siete elementos que se apoyan unos en otros: los valores de cumplimiento, los objetivos de cumplimiento, la organización del cumplimiento, los riesgos de cumplimiento, los programas de cumplimiento, la comunicación y la formación, así como el seguimiento y la mejora.
Sostenibilidad	Los principios de funcionamiento, tanto presentes como futuros, que pretenden conciliar los aspectos económicos, ecológicos y sociales.
Titular de derechos	En el ámbito del derecho, un titular de derechos es una persona u otra entidad legal (organización u organismo vivo) que tiene derechos específicos y legalmente reconocidos. En términos de derechos humanos, los titulares de derechos son todas las personas, independientemente de sus características personales.
Visión de datos	La aspiración de Mercedes-Benz Group en cuanto al tratamiento de los datos: «Defendemos los modelos de negocio sostenibles basados en los datos. Por eso nos centramos en las necesidades de nuestros consumidores y empleados y manejamos los datos con responsabilidad.» La visión de datos sigue siete principios: potencial comercial, valor añadido para el cliente, calidad de datos, transparencia, opción de elegir, seguridad de datos y ética de datos.

