

Principes de responsabilité sociale et droits de l'homme



Mercedes-Benz



01 Introduction	04
02 Générer de la valeur de manière responsable	06
Droits de l'homme et bonnes conditions de travail	07
Abolition du travail des enfants	07
Abolition du travail forcé	07
Liberté d'association, droit de négociation collective et droit de grève	07
Égalité des chances et non-discrimination	08
Droit à la santé et à la sécurité au travail	08
Temps de travail	08
Rémunération et avantages	08
Éducation et formation	09
Protection des défenseurs des droits de l'homme	09
Protection des communautés locales et des peuples autochtones	09
Personnel de sécurité et protection des droits de l'homme	
Traitement des données	09
Gestion de l'intelligence artificielle	10
Droits de l'homme et environnement	11
03 Notre approche de vérifications en matière de droits de l'homme	12
Mercedes-Benz et les sociétés contrôlées par le groupe	14
Partenaires commerciaux	14
Fournisseurs	15
04 Mise en œuvre de ces principes	16
Obligation et conformité	17
Communication et notification	17
Gouvernance	18
Traitement des violations de ces principes	18
Contact, questions et informations	19
Divers	19
Évaluations et rapports réguliers	19
05 Glossaire	20



De gauche à droite: Ola Källenius, Renata Jungo Brüngger, Sabine Kohleisen, Ergun Lümali, Michael Brecht, Mitchell Smith and Atle Høie

Chers collègues,

Nous sommes au cœur d'un changement fondamental dans l'industrie automobile. Afin d'assurer le succès futur de notre entreprise, nous nous sommes engagés dans un « Spurwechsel » fondamental - un « changement de voie » pour garantir la transformation durable de notre entreprise.

Pour nous, la durabilité signifie la création permanente de valeur : pour les clients, les collaborateurs et les investisseurs, ainsi que pour nos partenaires commerciaux et la société dans son ensemble. C'est pourquoi nous l'avons ancrée dans notre activité principale avec notre stratégie d'entreprise durable. Dans ce contexte, nous pensons que les droits de l'homme sont un aspect fondamental de la gouvernance d'entreprise responsable. Notre ambition est de faire en sorte que les droits de l'homme soient respectés dans toutes les entreprises de notre groupe, par nos partenaires et par nos fournisseurs. Notre objectif est clair : nos produits doivent exclusivement être fabriqués sans aucune violation des droits de l'homme.

En adoptant les principes de responsabilité sociale et de droits de l'homme suivants, nous soulignons notre engagement ferme et contraignant en faveur de la défense et du respect des droits de l'homme tels qu'ils sont définis dans les textes suivants :

- la Charte internationale des droits de l'homme
- la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies

These Principles specify and complement our Integrity Code regarding human rights and good working conditions and will serve as our guiding document in that regard.

Ces principes précisent et complètent notre code d'intégrité concernant les droits de l'homme et les bonnes conditions de travail et serviront de document d'orientation à cet égard. L'homme en constitue le fondement. Cependant, il est encore plus important de mettre en œuvre des processus et des mesures efficaces pour protéger activement les droits de l'homme. Avec le système Mercedes-Benz Human Rights Respect System (HRRS) (système de respect des droits de l'homme de Mercedes-Benz Group), nous avons développé une approche de vérifications afin de réaliser notre ambition de respecter les droits de l'homme dans toutes nos activités commerciales. Il constitue notre cadre de mise en œuvre de ces Principes. Il est conçu pour identifier et éviter les risques et les impacts négatifs potentiels de nos activités commerciales sur les droits de l'homme à un stade précoce. Le HRRS, en tant que système basé sur les risques, s'applique aussi bien dans nos chaînes d'approvisionnement que dans nos participations majoritaires. Le HRRS ainsi que les présents Principes ont été élaborés par des collègues de différents services et des représentants des collaborateurs. Nous avons aussi accordé une importance particulière à l'expertise des parties prenantes externes. Nous réexaminerons constamment notre approche en matière de droits de l'homme en fonction des nouveaux développements. Nous sommes certains que nous ne pouvons réussir à long terme que si nous assumons notre responsabilité d'entreprise en matière de respect des droits de l'homme au niveau local et mondial. Ces Principes constituent une étape supplémentaire importante dans cette direction. Il est demandé à chacun d'entre nous d'appliquer ces Principes en pratique et de faire évoluer notre entreprise vers un avenir durable à tous égards.

Merci beaucoup pour votre engagement.



Les termes codés en couleur dans le texte principal sont définis dans le glossaire.

Chez Mercedes-Benz Group¹, nous considérons le respect des droits de l'homme comme un élément fondamental d'une gouvernance d'entreprise responsable.

Ces principes intègrent et complètent les principes de notre Code d'intégrité. En tant que participants fondateurs du [Pacte mondial des Nations unies](#), nous nous engageons à défendre les droits de l'homme, à respecter les droits des collaborateurs² et de leurs représentants, ainsi qu'à protéger l'environnement. Chez Mercedes-Benz Group, nous respectons les droits de l'homme internationalement reconnus et accordons une attention particulière aux droits des groupes vulnérables. Dans cet esprit, nous nous engageons, entre autres, à respecter les normes internationales suivantes :

- la [Déclaration universelle des droits de l'homme](#)
- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- la Déclaration de l'[Organisation internationale du travail \(OIT\)](#) relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- les [Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#)
- les dix principes du [Pacte mondial des Nations unies](#)
- les [Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales](#)³

Chez Mercedes-Benz Group, nous nous engageons à prévenir, et dans la mesure du possible, à mettre fin et à atténuer les effets préjudiciables sur les droits de l'homme dans le cadre de nos activités commerciales dans le monde entier. En outre, nous agissons conformément aux [principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) afin de garantir que nos partenaires commerciaux, en particulier les fournisseurs directs, respectent les droits de l'homme ; nous mettons aussi tout en œuvre pour que les fournisseurs indirects respectent également les droits de l'homme. Grâce à notre approche de vérifications en matière de droits de l'homme, le Mercedes-Benz Human Rights Respect System (HRRS), nous remplissons notre obligation de vérifications en matière de droits de l'homme impliquant les parties prenantes concernées dans le processus.

Pour nous, la responsabilité sociale est un facteur essentiel de la réussite à long terme de notre entreprise ; cela vaut également pour nos actionnaires, nos fournisseurs, nos partenaires commerciaux et nos clients, ainsi que pour nos collaborateurs et partenaires sociaux. Nous voulons continuer à contribuer à la paix sociale et à la prospérité mondiale. Pour assumer cette responsabilité, nous devons être compétitifs et le rester sur le long terme. Notre culture d'entreprise consiste à assumer la responsabilité conjointe de la durabilité tout au long de la chaîne de valeur, en particulier dans l'optique du progrès technologique. Cela vaut également pour une transformation responsable de l'industrie automobile qui se caractérise par de nouvelles technologies de propulsion et la numérisation. Pour atteindre nos objectifs communs, nous, Mercedes-Benz Group, notre comité central d'entreprise, le comité mondial des collaborateurs et IndustriALL Global Union avons adopté ces Principes qui complètent les exigences de conformité aux droits de l'homme de notre Code d'intégrité. Ces Principes ont été élaborés en collaboration avec les services internes responsables, le comité central d'entreprise de Mercedes-Benz Group et le comité mondial des collaborateurs, ainsi qu'avec des experts externes et des parties prenantes.

¹ Mercedes-Benz Group » désigne Mercedes-Benz Group AG et toutes les sociétés contrôlées du groupe.

² Le terme « collaborateur » inclut également les cadres à tous les niveaux et les membres des organes de direction.

³ Chapitre IV sur les droits de l'homme dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

02 Générer de la valeur de manière responsable

Dans ce chapitre, nous décrivons les droits de l'homme et les droits des employés qui sont d'une importance particulière dans le cadre de nos activités commerciales.

Droits de l'homme et bonnes conditions de travail

Nous accordons une importance particulière aux droits de l'homme et aux bonnes conditions de travail, tant dans les entreprises de notre groupe que chez nos [fournisseurs](#) et partenaires commerciaux.

Abolition du travail des enfants

Chez Mercedes-Benz Group, nous nous opposons fermement à toute forme de travail des enfants telle que définie dans les [conventions pertinentes de l'OIT](#)⁴ et nous tenons résolument à l'abolition effective du travail des enfants. Toutes les pratiques de l'employeur chez Mercedes-Benz Group doivent au moins être conformes aux conventions de l'OIT susmentionnées. **Les enfants ne doivent pas être inhibés dans leur développement.** Leur dignité doit être respectée et leur sécurité et leur santé ne doivent pas être compromises, mais protégées par des mesures appropriées.

Abolition du travail forcé

Chez Mercedes-Benz Group, nous nous opposons strictement au travail forcé ou obligatoire et à toutes les formes d'esclavage, y compris les formes modernes d'esclavage et la traite des êtres humains. Toutes les pratiques de l'employeur chez Mercedes-Benz Group doivent au minimum être conformes aux [normes fondamentales du travail de l'OIT](#).⁵ **Les relations de travail sont toujours fondées sur le volontariat.** Toutes les relations de travail peuvent être résiliées avec un préavis raisonnable.

Liberté d'association, droit de négociation collective et droit de grève

Chez Mercedes-Benz Group, nous reconnaissons le droit de nos collaborateurs à constituer des organes de représentation des collaborateurs, le droit à la négociation collective pour la régulation des conditions de travail et le droit de grève, conformément à la loi applicable.⁶ La fondation, l'adhésion ou l'appartenance à un syndicat de travailleurs reconnu en vertu de la loi applicable ne doit pas être utilisée comme un prétexte pour ne pas respecter l'égalité de traitement ou exercer des représailles.⁷ En cas d'organisation de campagnes, l'entreprise et ses dirigeants doivent rester neutres ; les syndicats et l'entreprise veilleront à ce que les collaborateurs puissent prendre une décision indépendante. Chez Mercedes-Benz Group, nous veillons à ce que nos collaborateurs puissent échanger ouvertement et régulièrement leurs points de vue sur les conditions de travail avec la direction de l'entreprise dans les syndicats et les organes de représentation des travailleurs, conformément à la loi applicable. Si ces principes ne sont pas conformes à la législation locale, chez Mercedes-Benz Group, nous trouverons des solutions locales qui prendront en considération la législation nationale pertinente et nos propres directives.

La coopération avec les collaborateurs et les syndicats se fait sur une base constructive. Notre objectif est d'impliquer et d'informer chaque collaborateur aussi directement que possible. Ce faisant, un juste équilibre est recherché entre les intérêts économiques de l'entreprise et les intérêts de nos collaborateurs. Notre comportement et notre ton envers les collaborateurs sont caractérisés par le respect et l'équité. Même en cas de litige, l'objectif reste de maintenir une coopération constructive et durable sur le long terme.

⁴ Convention n° 138 et n° 182 de l'OIT
⁵ Convention n° 29, 105 et Protocole de 2014 à la Convention sur le travail forcé de l'OIT
⁶ Convention n° 87 et n° 98 de l'OIT
⁷ Convention n° 135 de l'OIT

Égalité des chances et non-discrimination

Chez Mercedes-Benz Group, nous nous engageons à maintenir l'égalité des chances entre les collaborateurs et à **prévenir toute forme de discrimination**.⁸ Nous nous engageons à traiter équitablement tous les collaborateurs et ne tolérons aucune forme de **discrimination** ou d'inégalité de traitement injustifiée, par exemple sur la base de caractéristiques telles que le sexe, l'ethnie, l'origine, la nationalité, la religion ou l'idéologie, l'affiliation politique, sociale ou syndicale, l'identité et l'orientation sexuelles, les handicaps physiques et/ou mentaux ou l'âge.

Chez Mercedes-Benz Group, la **diversité et l'inclusion sont des éléments essentiels de notre stratégie d'entreprise**, qui façonnent une approche consciente des différences et de l'individualité. C'est pourquoi nous sommes un signataire initial de la **Charte de la diversité** et continuons à développer notre gestion de la **diversité**.

Droit à la santé et à la sécurité au travail

En tant qu'employeur, Mercedes-Benz Group veille à la santé et à la sécurité au travail dans le cadre de la législation en vigueur et soutient l'amélioration continue des conditions de travail, avec pour objectif zéro accident et maladie professionnelle. Chez Mercedes-Benz Group, nous avons mis en place des politiques et des directives applicables à l'échelle du groupe en matière de santé et de sécurité au travail. Ils décrivent la structure, le fonctionnement et l'amélioration continue de notre **système de gestion** de la santé et de la sécurité au travail.⁹ Conformément à notre politique d'entreprise sur la santé et la sécurité au travail, les représentants de l'entreprise, les collaborateurs, les experts en matière de sécurité et de santé et les représentants des collaborateurs travaillent de manière régulière, concise et en étroite relation sur tous les sites de l'entreprise. Nous favorisons une approche préventive selon laquelle les accidents et les maladies professionnelles ont généralement des causes évitables. **En créant une culture efficace de la prévention**, il est possible d'éliminer ces causes et de **prévenir les accidents du travail, les blessures et les maladies professionnelles**. Des normes strictes de sécurité technique et opérationnelle sont à la base de notre travail. L'objectif est de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Chez Mercedes-Benz Group, nous respectons les règles de sécurité industrielle et utilisons les équipements de protection requis. Nous dépendons également de la coopération de nos collaborateurs pour signaler tout risque suspect en matière de sécurité et de santé. Ces règles de sécurité industrielle s'appliquent également aux travailleurs sous contrat avec des employeurs extérieurs (par exemple, les travailleurs temporaires).

Temps de travail

Chez Mercedes-Benz Group, nous suivons le principe selon lequel les heures de travail sont conformes à la législation locale et aux normes industrielles respectives. Nous veillons à ce que des conditions de travail sûres et saines prévalent, que **des pauses, des limitations appropriées des heures de travail et des congés payés réguliers soient garantis**, conformément à la législation locale applicable. Nous veillons également au respect des normes internationales applicables en matière de temps de travail, comprenant au minimum les conventions pertinentes de **l'OIT** sur le lieu de travail.

⁸ Convention n° 100, 111 et 190 de l'OIT.
⁹ Norme ISO 45001 sur la santé et la sécurité au travail

Rémunération et avantages

Chez Mercedes-Benz Group, nous respectons les normes internationales, telles que le principe de **l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, quel que soit le sexe**,¹⁰ et des conditions de travail équitables et satisfaisantes.¹¹ Nous nous engageons notamment à verser un salaire approprié qui soit au moins égal au **salaire minimum établi par la législation locale applicable** et qui, en outre, permette à nos collaborateurs d'assurer au moins leur subsistance. Dans le cas contraire, la rémunération est fondée sur la loi en vigueur sur le lieu d'emploi. Le coût de la vie et les prestations sociales dans le pays concerné sont pris en compte. En l'absence de loi ou de règlement de négociation collective applicable, la rémunération et les avantages sont basés sur notre politique de rémunération globale, ainsi que sur nos règlements locaux internes en matière de rémunération.

Éducation et formation

Chez Mercedes-Benz Group, nous soutenons l'éducation et la formation de tous les collaborateurs afin de permettre un haut niveau de performance et un travail de qualité. En conséquence, nous **proposons des programmes d'éducation et de formation complets et des mesures de soutien** pendant toutes les phases essentielles de la formation individuelle et du parcours professionnel des collaborateurs. Ainsi, nous contribuons à l'employabilité de tous les collaborateurs et à l'apprentissage tout au long de la vie.

Protection des défenseurs des droits de l'homme

Chez Mercedes-Benz Group, nous sommes conscients du rôle important que jouent les **défenseurs des droits de l'homme** en matière de respect et de promotion des droits de l'homme et rejettons toute menace, intimidation, diffamation et criminalisation à l'encontre des personnes défendant les droits de l'homme. En outre, nous recherchons un dialogue constructif et une coopération avec les **défenseurs des droits de l'homme**.

Protection des communautés locales et des peuples autochtones

Chez Mercedes-Benz Group, nous respectons les droits des **communautés locales** et des **peuples autochtones** qui pourraient être affectés par nos activités commerciales¹² et prenons en considération l'impact local de nos activités commerciales.

Personnel de sécurité et protection des droits de l'homme

Lorsque notre propre personnel de sécurité Mercedes-Benz Group est chargé de la protection de nos installations, il est tenu de respecter les droits de l'homme et notre Code d'intégrité. Si nous contractons une entreprise de sécurité privée pour protéger nos installations, des exigences et des mesures adéquates doivent être mises en place dans le cadre de spécifications correspondantes afin de garantir que le personnel de sécurité respecte les droits de l'homme internationalement reconnus pendant son engagement.

¹⁰ Convention n° 100 de l'OIT
¹¹ Convention n° 100 et n° 111 de l'OIT/12 ILO
Convention No. 169.
¹² Convention n° 169 de l'OIT

Traitement des données

Chez Mercedes-Benz Group, nous considérons **la protection des données comme un droit personnel**. Les **données personnelles** sont utilisées et traitées uniquement dans la mesure où la loi, les règlements, nos politiques internes et l'autorisation des personnes concernées l'autorisent. Notre **politique de protection des données** régit le traitement des **données personnelles** des collaborateurs, des clients et des partenaires dans le cadre du règlement général sur la protection des données. Il garantit une norme uniforme de protection et de sécurité des données et fournit le cadre nécessaire au transfert de données entre les sociétés du groupe.

Notre politique mondiale en matière de données et d'informations constitue la base d'un traitement **responsable, légal et éthique de toutes les données et informations dans le monde entier** ; à cette fin, elle définit des objectifs, des principes, des structures organisationnelles et des mesures. Les principes de notre **Vision des données** décrivent le traitement responsable et licite de l'ensemble des données, qu'elles soient personnelles ou non.

Gestion de l'intelligence artificielle

Chez Mercedes-Benz Group, nous avons adopté des principes sophistiqués en matière d'**intelligence artificielle (IA)**.¹³ Nous suivons une approche qui garantit que l'humain demeure le maître du jeu et nous prenons dûment en considération les opportunités et les risques. Afin de façonner durablement la transformation numérique, ces principes incluent des paramètres éthiques et légaux pour le développement et l'utilisation de l'**IA**. Ils constituent le fondement de l'utilisation responsable, de la transparence, de la protection de la vie privée, de la sécurité et de la fiabilité de l'**IA** chez Mercedes-Benz Group et s'appliquent également à nos partenaires commerciaux. Ils complètent notre **vision des données** et font partie intégrante de notre responsabilité d'entreprise numérique.

¹³ Des informations plus détaillées sur nos principes d'intelligence artificielle sont disponibles sur notre site Internet: group.mercedes-benz.com/sustainability/data/ki-guidelines.html



Les droits de l'homme et l'environnement

Chez Mercedes-Benz Group, nous reconnaissons notre responsabilité en matière de protection de l'environnement et sommes conscients de l'impact potentiel de nos produits, de nos processus de production et d'approvisionnement sur l'environnement et les êtres humains. Pour cette raison, en plus des **vérifications en matière de droits de l'homme**, nous respectons aussi nos obligations en matière de protection de l'environnement dans nos propres sociétés du groupe, ainsi qu'à l'égard de nos **fournisseurs** et partenaires commerciaux.

Nous nous efforçons d'établir un bilan environnemental et énergétique exemplaire dans le monde entier et, grâce à notre politique d'entreprise en matière de gestion de l'environnement et de l'énergie, nous nous engageons à agir de manière **écologique dans toutes nos activités, en utilisant les ressources avec parcimonie et en extrayant les matières premières avec efficacité** et parcimonie afin d'éviter et/ou de minimiser continuellement les effets négatifs sur l'environnement.

À cette fin, nous avons mis en place des **systèmes de gestion** environnementale sur tous les sites de production¹⁴ et procédons régulièrement à des **évaluations des risques environnementaux** (vérifications en matière d'environnement) sur nos sites. En outre, nous définissons des normes et des objectifs clairs et globaux en matière de protection de l'environnement et nous jouons la transparence en ce qui concerne notre impact environnemental, tant en interne qu'en externe. En cas de tout incident lié à l'environnement sur les sites de Mercedes-Benz Group, nous documentons et remédions à d'éventuelles insuffisances. En poursuivant le développement technologique de nos produits, nous nous efforçons de réduire l'impact sur l'environnement des émissions et de la consommation des ressources. Nous avons l'ambition de rendre notre flotte de voitures neuves neutre en CO₂. Dans cette optique, nous analysons les mesures encourageant la conception de produits respectueux de l'environnement et économes en énergie, et minimisant l'impact environnemental, de l'extraction des matières premières à la production, à l'utilisation et, enfin, au recyclage. Nous évaluons également la conformité de nos activités avec les réglementations dans le processus de production, y compris la collecte, le stockage, le recyclage et l'élimination des substances dangereuses et des déchets.¹⁵

¹⁴ Normes de gestion environnementale et énergétique ISO 14001, EMAS et ISO 50001.

¹⁵ La Convention de Minamata sur le mercure adoptée le 10 octobre 2013, la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et de leur élimination adoptée le 22 mars 1989 et la Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants adoptée le 23 mai 2001 (Convention POP).

03 Notre approche de vérifications en matière de droits de l'homme

Chez Mercedes-Benz Group, les droits de l'homme sont inscrits en tant que thème central dans notre stratégie commerciale durable.

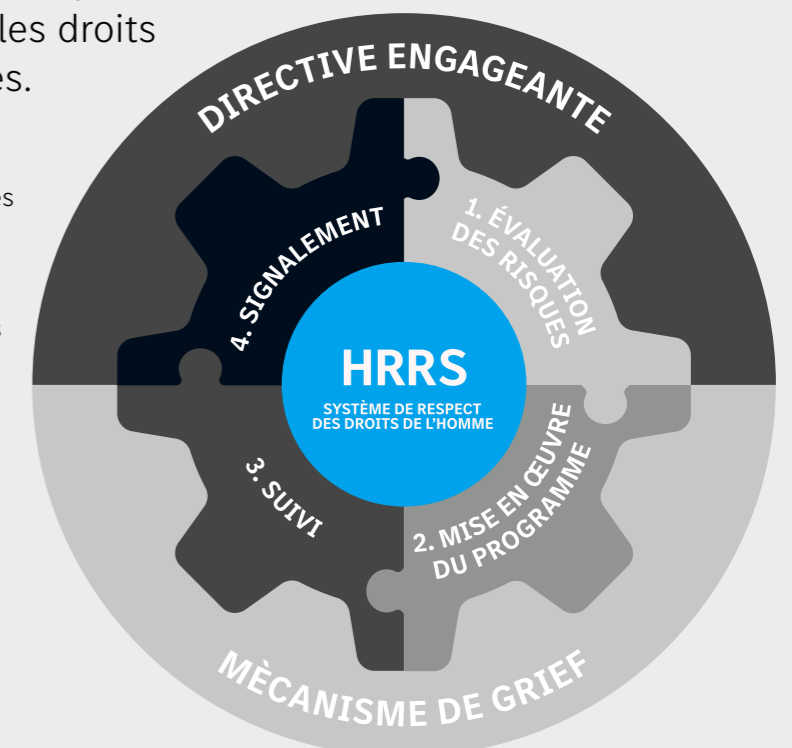
Dans ce chapitre, nous décrivons notre approche pour identifier, prévenir et atténuer les effets préjudiciables sur les droits de l'homme grâce à notre système de respect des droits de l'homme. Cela s'applique en particulier aux sociétés du groupe que nous contrôlons ainsi qu'à nos partenaires commerciaux et fournisseurs.

Dans ce cadre, nous avons renforcé nos engagements en matière de droits de l'homme par des objectifs mesurables et des indicateurs clés de performance. Grâce à notre **système de respect des droits de l'homme (HRRS)**, nous assumons notre obligation de **vérifications en matière de droits de l'homme**, fondée sur la base des exigences des normes reconnues au niveau international, des lois et réglementations applicables, ainsi que de notre compréhension commune des valeurs chez Mercedes-Benz Group.

Lors de l'établissement et de la mise en œuvre du HRRS, nous prenons en considération les intérêts de nos collaborateurs et des autres **parties prenantes** qui peuvent être directement affectés dans une situation juridique protégée, par nos activités commerciales. Notre objectif est d'entamer un échange avec les **titulaires de droits** potentiellement concernés ou leurs représentants et de prendre en considération leurs intérêts. Dans le cadre du HRRS, nous effectuons une **évaluation systématique basée sur les risques** pour vérifier que les sociétés du groupe que nous contrôlons et les chaînes d'approvisionnement respectent les droits de l'homme et nous mettons en œuvre de nombreuses mesures pour prévenir, mettre fin et **atténuer** les effets préjudiciables sur les droits de l'homme dans le cadre de nos activités commerciales dans le monde entier. Nous développons notre HRRS en permanence, par exemple, lorsqu'une **évaluation des risques** est effectuée dans le cadre d'une nouvelle activité ou d'une nouvelle relation et avant de prendre des décisions stratégiques ou de modifier des opérations commerciales. Nous consultons également des **parties prenantes** et des experts externes concernant le développement et le suivi du HRRS.

Notre approche de vérifications pour respecter et faire respecter les droits de l'homme en quatre étapes.

- 1. Évaluation des risques**
Appréciation et évaluation systématiques des risques liés aux droits de l'homme
- 2. Mise en œuvre du programme**
Définition et mise en œuvre de mesures relatives aux droits de l'homme, en fonction de l'évaluation des risques spécifiques des entreprises du groupe ou des chaînes d'approvisionnement
- 3. Suivi**
Évaluation de l'adéquation/efficacité de l'évaluation des risques et de la mise en œuvre du programme
- 4. Signalement**
Rapports réguliers et normalisés



Mercedes-Benz et les sociétés contrôlées par le groupe

Dans le cadre du HRRS, nous avons mis en place chez Mercedes-Benz Group un [système de gestion de la conformité sociale \(Social Compliance Management System ou Social CMS\)](#) pour les sociétés contrôlées du groupe. Ce [CMS](#) social est intégré dans un cycle annuel d'[évaluation des risques](#) qui définit les valeurs et les objectifs liés aux droits de l'homme. En outre, le [CMS](#) social comprend une ligne directrice spécifique pour une [évaluation des risques](#) liés aux droits de l'homme qui est appliquée dans toutes les sociétés contrôlées du groupe et vise à identifier le risque individuel pour chaque société contrôlée du groupe en tenant compte, entre autres, des facteurs spécifiques au pays.

Sur la base des résultats de l'[évaluation des risques](#), l'ensemble de mesures du [CMS](#) social fournit des mesures personnalisées pour les sociétés contrôlées du groupe qui traitent les résultats individuels de l'[évaluation des risques](#). L'entité respective est responsable de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures de conformité sociale. Un service distinct de Mercedes-Benz Group est chargé de la conception et de la mise en œuvre du [CMS](#) social.

Le [CMS](#) social et les mesures correspondantes sont corroborés par une communication dédiée et des cours de formation spécifiques qui impliquent tous les collaborateurs concernés. Afin d'assurer l'efficacité, l'amélioration continue et le développement du [CMS](#) social, des processus de suivi et de rapport correspondants sont réalisés chaque année.

Partenaires commerciaux

Nos exigences et nos attentes à l'égard des partenaires commerciaux se trouvent dans les normes des relations avec un partenaire commercial Mercedes-Benz (**BPS ou Mercedes-Benz Business Partner Standards**). Les partenaires commerciaux sont tous les acteurs qui entretiennent des relations commerciales avec nous. Nos partenaires et nous-mêmes respectons et encourageons la protection des droits de l'homme internationalement reconnus et accordons une importance particulière aux droits énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme¹⁶ et dans les [normes fondamentales du travail de l'OIT](#). Nous nous engageons à prévenir les violations des droits de l'homme commises par les organisations avec lesquelles nous et nos partenaires entretenons des relations commerciales, ainsi que par tout autre partenaire commercial et [fournisseur](#).

Pour nous, **le respect de ces normes est la principale condition d'une collaboration réussie**. Avant de conclure tout contrat avec de nouveaux partenaires commerciaux, nous les soumettons à un contrôle dans la mesure permise par la loi, en utilisant un [contrôle d'intégrité](#) transparent et axé sur le risque. Nos partenaires sont également tenus de continuer à respecter les exigences légales après l'exécution du contrat. Les préoccupations concernant l'intégrité ou les violations potentielles de la loi et/ou du BPS seront examinées avec notre partenaire commercial. Si elles ne peuvent être résolues, nous prendrons les mesures appropriées, qui peuvent aller de l'action en justice à la cessation de la relation commerciale. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils communiquent la loi applicable à leurs collaborateurs, en plus du contenu du BPS et des exigences associées. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent également le contenu du BPS avec leurs [fournisseurs](#) et qu'ils en assurent le respect.

¹⁶ Comprenant la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et ses deux protocoles facultatifs, ainsi que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Fournisseurs

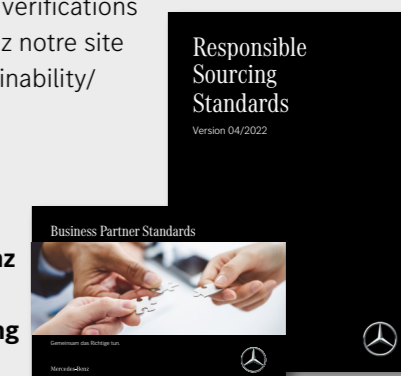
Chez Mercedes-Benz Group, **nous nous engageons à acheter de manière responsable** les matériaux productifs et non productifs, et les autres services. Nos conditions et normes contractuelles spécifiquement applicables aux [fournisseurs](#) définissent des exigences et des attentes claires envers nos [fournisseurs](#), qui doivent être vérifiées par le personnel chargé des approvisionnements.

Tous les [fournisseurs](#) doivent respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, qui sont également mentionnés dans les accords contractuels conclus avec eux. Nous nous réservons le droit de vérifier le respect des conditions contractuelles et, en cas de violation, d'exercer nos droits en vertu du contrat, qui peuvent également inclure des actions en justice et conduire à la résiliation de la relation commerciale. Notre objectif est de fixer et de communiquer ces exigences à tous les [fournisseurs](#) par l'intermédiaire de nos services d'approvisionnement. Ces exigences, qui reposent sur les normes susmentionnées applicables aux [fournisseurs](#), portent notamment sur les bonnes conditions de travail et le respect des droits de l'homme, la protection de l'environnement et la sécurité, ainsi que sur l'éthique commerciale, la protection des données et la conformité. Les [fournisseurs directs](#) sont tenus de former leurs propres collaborateurs aux normes applicables aux [fournisseurs](#), de communiquer leur contenu à leurs propres [fournisseurs](#), d'obliger ces derniers à respecter les mêmes exigences et de vérifier que celles-ci sont respectées tout au long de leur chaîne d'approvisionnement. Nous soutenons nos [fournisseurs](#) en leur fournissant des informations et des formations spécifiques pour la mise en œuvre de ces exigences. Nos services centraux d'achat effectuent des examens systématiques de la conformité aux normes des [fournisseurs](#). Les nouveaux [fournisseurs](#) sont évalués par rapport aux thèmes de la [durabilité](#), y compris les droits de l'homme et les normes de travail, éventuellement aussi par le biais d'évaluations sur place.

Plus d'informations

Pour en savoir plus sur notre approche de vérifications en matière de droits de l'homme, consultez notre site Internet: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/hrrs/

Découvrez les attentes à l'égard de nos partenaires commerciaux dans les **normes du partenaire commercial Mercedes-Benz** et vérifiez les exigences applicables aux fournisseurs dans les **Responsible Sourcing Standards de Mercedes-Benz**.



04 Mise en œuvre de ces Principes

Dans ce chapitre, nous décrivons les responsabilités et les obligations relatives à ces principes ainsi que la manière dont nous traitons les violations au sein de Mercedes-Benz Group et des sociétés contrôlées du groupe.

Chez Mercedes-Benz Group, tous les collaborateurs doivent se familiariser avec les exigences de ces principes et y adhérer..

Obligation et conformité

Les membres de nos organes de direction chez Mercedes-Benz Group mettent ces principes en pratique. La mise en œuvre locale est confiée aux responsables du site concerné.

Ces Principes ont été adoptés conjointement par la direction de l'entreprise, le comité d'entreprise général de Mercedes-Benz Group, le comité mondial des collaborateurs et IndustriALL Global Union comme **des exigences contraignantes au sein de Mercedes-Benz Group pour la mise en œuvre des éléments essentiels des vérifications en matière de droits de l'homme**. Ces principes sont contraignants dans le monde entier pour tous les cadres et collaborateurs de Mercedes-Benz Group ainsi que pour toutes les sociétés contrôlées du groupe et désignent des personnes de contact pour aider les partenaires commerciaux, les clients et les collaborateurs. L'audit d'entreprise contrôlera également le respect de ces principes dans le cadre de ses audits, et inclura ces Principes dans ses critères d'évaluation. La direction de l'entreprise rend compte et discute régulièrement de la réalisation de la responsabilité sociale dans l'entreprise et de la mise en œuvre de ces Principes avec le Comité mondial des collaborateurs.

Ces principes constituent un complément aux exigences de l'UE et à toute législation nationale. Les sociétés du groupe contrôlé, leurs collaborateurs et les membres des organes de gestion ne sont pas autorisés à adopter des réglementations qui s'écartent du contenu et des spécifications de ces principes, sauf disposition contraire de la législation locale. En cas de conflit avec la législation locale, l'organisation centrale de conformité travaillera avec la société du groupe concernée pour trouver une disposition qui se rapproche le plus de l'intention de ces Principes.

Communication et notification

Ces Principes seront mis à la disposition de tous nos collaborateurs et de leurs représentants sous une forme appropriée. Les mesures de communication seront discutées au préalable avec les représentants des collaborateurs.

Évaluations et rapports réguliers

Pour en savoir plus sur les droits de l'homme, consultez notre dernier [rapport sur le développement durable](#) et notre site Internet: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/



Gouvernance

La division exécutive Intégrité et affaires juridiques de Mercedes-Benz Group est responsable des activités globales liées aux droits de l'homme. Le membre responsable du Directoire collabore avec les unités d'approvisionnement pour développer davantage la conformité aux droits de l'homme, conformément aux objectifs convenus, et reçoit également des informations et des rapports réguliers sur les activités en matière de droits de l'homme de la part du responsable de la conformité (Chief Compliance Officer) et des services spécialisés correspondants. Nos unités d'approvisionnement fournissent également des informations sur leurs mesures respectives de respect des droits de l'homme aux membres du Directoire qui sont directement responsables des unités en question. En outre, les unités spécialisées respectives rendent compte au Conseil du développement durable du groupe (Group Sustainability Board), qui se compose des membres responsables du Directoire et surveille la mise en œuvre de ces principes.¹⁷ À cette fin, sur une base annuelle et ad hoc, les questions essentielles relatives aux droits de l'homme et l'état d'avancement de la mise en œuvre de ces Principes sont signalés et discutés au sein du Conseil du développement durable du groupe.

L'ensemble du [Conseil d'administration](#) est informé par le Directoire lors de réunions régulières sur les questions de développement durable, y compris les droits de l'homme et les normes de travail. Le [Conseil consultatif pour l'intégrité et la responsabilité d'entreprise](#) est un organe consultatif externe qui tient des discussions supplémentaires avec la direction de l'entreprise sur des questions stratégiques liées à la [durabilité](#), y compris les droits de l'homme et les normes de travail et les progrès réalisés dans notre stratégie d'entreprise durable. Nos équipes pluridisciplinaires travaillent en étroite collaboration chez Mercedes-Benz Group pour concevoir des mesures de prévention et d'[atténuation](#) appropriées. Ces équipes comprennent des experts en matière de droits de l'homme et de conformité, ainsi que des unités opérationnelles chargées des approvisionnements et, sur une base ad hoc, des unités spécialisées supplémentaires. Les unités spécialisées concernées sont chargées de veiller à la mise en œuvre et au suivi de ces mesures.

Traitement des violations de ces principes

Un certain nombre de canaux est mis à la disposition des collaborateurs et des tiers externes pour signaler des violations présumées des droits de l'homme et demander de l'aide, comme le définit le troisième pilier des [principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#), « Accès à un recours ». Ces canaux comprennent notamment notre [Bureau des pratiques commerciales \(Business Practices Office ou BPO\)](#) et le Comité mondial des collaborateurs.

Le [BPO](#) est ouvert à tous les collaborateurs, partenaires commerciaux et tiers qui souhaitent signaler à l'entreprise des violations de règles ou de règlements qui présentent un risque grave, notamment des violations des droits de l'homme. Une politique d'entreprise applicable au niveau mondial régit notre système de dénonciation et les responsabilités correspondantes. Notre système de dénonciation vise à garantir un processus équitable et transparent qui tient compte du principe de proportionnalité pour les parties concernées, tout en assurant la protection des dénonciateurs.

¹⁷ Dans le cadre de rapports réguliers et en tenant compte de la législation applicable et des règlements de l'entreprise, des mesures sont discutées et, si nécessaire, des améliorations des processus existants sont initiées en étroite collaboration entre l'entreprise, le Comité central d'entreprise, le Comité mondial des collaborateurs et, lorsque les présents Principes l'indiquent, avec la participation d'IndustriALL Global Union.

Cette politique d'entreprise fixe également la norme pour **l'évaluation et les conséquences des violations des règles**. Le [BPO](#) est disponible en plusieurs langues par courrier, par courriel, par formulaire de signalement en ligne et, dans certains pays, par le biais d'une ligne d'assistance téléphonique gratuite externe.¹⁸ Toutefois, des signalements totalement anonymes sont également possibles s'ils ne sont pas expressément interdits par la législation nationale.

En Allemagne, les dénonciateurs ont également la possibilité de contacter l'intermédiaire neutre externe. Ils peuvent signaler à cet intermédiaire les violations graves des règles relatives à Mercedes-Benz Group s'ils disposent d'indications précises sur ces violations. Après avoir reçu un rapport, le [BPO](#) procède à une [évaluation de la violation potentielle en fonction des risques](#). Si les soupçons sont confirmés, des mesures raisonnables et adaptées à la situation seront imposées. S'il s'avère qu'une violation de ces principes est le fait de collaborateurs individuels, des mesures disciplinaires peuvent être prises en vertu du droit du travail. Les violations du contenu de ces principes seront sanctionnées conformément à notre politique d'entreprise interne sur le traitement des violations.

Contact, questions et informations

Les questions et commentaires relatifs à ces principes ou à tout autre sujet lié aux droits de l'homme peuvent être adressés au service Conformité sociale (Social Compliance) de Mercedes-Benz Group par courrier électronique à l'adresse suivante social-compliance@mercedes-benz.com.

Les plaintes ou les signalements de non-respect de ces Principes peuvent être adressés au [BPO](#) à l'adresse suivante bpo@mercedes-benz.com, le Comité mondial des collaborateurs et IndustriALL Global Union.

Divers

Dès leur signature, ces Principes entrent en vigueur et remplacent les Principes de responsabilité sociale de Mercedes-Benz Group. Aucun droit individuel ou de tiers ne peut dévier de ces Principes. Ces Principes n'ont pas d'effets rétroactifs. La conception et l'orientation des [systèmes de gestion](#) existants, fondées sur le contenu, sont décrites plus en détail dans les lignes directrices dédiées à la mise en œuvre de ces Principes. Ces principes sont régulièrement réexaminés et révisés en fonction des résultats de [l'évaluation des risques](#) dans le cadre du système de respect des droits de l'homme de Mercedes-Benz, par exemple si une [évaluation des risques](#) est effectuée en raison d'une nouvelle activité ou relation, avant des décisions stratégiques ou des changements dans les activités commerciales.

Évaluations et rapports réguliers

Chez Mercedes-Benz Group, nous continuerons à publier chaque année des informations sur nos activités de vérifications dans la chaîne d'approvisionnement, y compris les résultats de [l'évaluation des risques](#) dans la chaîne d'approvisionnement et une description détaillée de nos mesures pour [atténuer](#) les risques identifiés et évaluer leur efficacité.

¹⁸ Vous trouverez les coordonnées actuelles du BPO et de l'intermédiaire neutre sur le site Internet de Mercedes-Benz Group à l'adresse group.mercedes-benz.com/company/compliance/bpo/.



Atténuer (Atténuation) Par atténuation, on entend les processus par lesquels les effets préjudiciables sur les droits de l'homme sont traités, ainsi que les résultats cruciaux de ces processus qui contrecarrent les effets préjudiciables réels, les réparent et/ou minimisent la probabilité que des effets préjudiciables potentiels se produisent.

Bilan environnemental et énergétique Rapport entre la consommation d'énergie et l'utilisation de l'énergie, notamment en termes d'impact sur l'environnement.

Bureau des pratiques commerciales (BPO) Le système d'alerte de Mercedes-Benz Group, qui est ouvert à tous les collaborateurs, partenaires commerciaux et tiers afin d'aborder les risques et les violations à haut risque. Les risques élevés comprennent des infractions telles que les violations des droits de l'homme internationalement reconnus, la corruption, les violations des lois antitrust et le blanchiment d'argent, ainsi que les violations des spécifications techniques ou des réglementations environnementales.

Chaîne de valeur La chaîne de valeur d'une entreprise comprend toutes les activités liées à la conception, à la fabrication, à la distribution, à l'utilisation et à l'élimination de ses produits et à la fourniture de ses services.

Charte de la diversité Un engagement volontaire des entreprises publié en 2006 dans le but de promouvoir la reconnaissance, l'appréciation et l'inclusion de l'égalité des chances et de la diversité dans le monde du travail en Allemagne.

Communautés locales Les communautés qui sont ou peuvent être directement et/ou négativement affectées en raison de la proximité de nos sites ou d'un lien direct avec nos activités commerciales.

Conseil consultatif pour l'intégrité et la responsabilité des entreprises Ce conseil est composé d'experts externes indépendants issus de différents pays et constitue une source importante d'informations pour nos travaux sur la durabilité depuis 2012. Ses membres, issus du monde scientifique, des entreprises et de la société civile, apportent un soutien critique et constructif au processus d'intégrité et de responsabilité d'entreprise de Mercedes-Benz Group, d'un point de vue externe.

Conseil d'administration Comité de contrôle le plus élevé de Mercedes-Benz Group, dont l'objectif principal est de superviser la direction exécutive, c'est-à-dire le Directoire.

Conseil de durabilité du groupe (GSB) Notre organe central de gestion pour toutes les questions de durabilité, qui rend compte au Directoire de Mercedes-Benz Group AG. Le GSB soumet au Directoire des rapports d'avancement, ainsi que des propositions de décisions concernant les domaines d'action qui font partie des stratégies commerciales durables du groupe.

Contrôle d'intégrité Vérifier si les partenaires commerciaux potentiels et existants répondent aux normes de valeur de Mercedes-Benz Group et, par exemple, n'utilisent pas de méthodes illégales ou inappropriées.

Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies	La Déclaration a été proclamée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948, sans effet juridiquement contraignant. La Déclaration universelle des droits de l'homme énonce les droits fondamentaux et inaliénables qui sont inhérents à tout être humain dès sa naissance et fait partie de la Charte internationale des droits de l'homme des Nations unies.	Fournisseurs (directs/indirects)	Les fournisseurs directs sont les fournisseurs de produits ou de services dont les livraisons sont nécessaires à la fabrication de nos produits et à la fourniture de nos services et qui ont une relation contractuelle directe avec nous pour la livraison et/ou le service. Les fournisseurs indirects sont les fournisseurs dont les livraisons sont également nécessaires à la fabrication de nos produits et à la fourniture de nos services, mais qui n'ont pas de relation contractuelle directe avec nous pour la livraison et/ou le service.
Défenseurs des droits de l'homme	Les droits de l'homme sont des droits fondamentaux et inaliénables qui sont inhérents à tous les êtres humains dès leur naissance. Il s'agit, entre autres, de la dignité humaine et du droit à la vie et à l'intégrité physique. Elles relèvent de normes internationales fondamentales telles que la Charte internationale des droits de l'homme des Nations unies et les normes fondamentales du travail de l'OIT. Les défenseurs des droits de l'homme, également connus sous le nom de militants des droits de l'homme, sont des personnes et des groupes qui travaillent de manière non violente pour protéger et promouvoir les droits de l'homme.	Groupes vulnérables	Personnes ou groupes de personnes particulièrement vulnérables aux effets négatifs d'une activité commerciale sur les droits de l'homme, tels que les enfants. Les personnes ou groupes de personnes peuvent également être vulnérables s'ils ne sont pas en mesure de faire face aux effets préjudiciables sur les droits de l'homme ou s'ils ont des difficultés à le faire.
Discrimination	L'application de catégories (telles que l'origine sociale, le sexe, la couleur de la peau, la religion) pour créer, expliquer et justifier un traitement inégal sans raison objective.	Intelligence artificielle (IA)	Il n'existe pas de définition universellement cohérente de l'intelligence artificielle (IA). Notre compréhension est la suivante : l'IA comprend diverses méthodes qui tentent d'automatiser les compétences intelligentes. Le terme général « IA » est souvent utilisé aujourd'hui dans le sens étroit des progrès actuels de l'apprentissage machine (ML). « ML » est un sous-ensemble de méthodes d'IA et est basé sur des méthodes mathématiques qui trouvent des modèles complexes dans des ensembles de données. Là encore, un sous-ensemble de l'apprentissage machine est l'apprentissage profond. Elle permet de trouver des modèles complexes dans de très grandes quantités de données à l'aide de réseaux neuronaux (profonds).
Diversité et inclusion	La diversité désigne les différences individuelles au sein d'un groupe de personnes, y compris, par exemple, le sexe, l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques. L'inclusion désigne l'approche consciente, intégrative et appréciative de la diversité, dans le but d'inclure et de traiter tous les collaborateurs de manière égale et équitable.	Normes fondamentales du travail de l'OIT	Normes sociales créées par l'OIT dans le cadre de l'ordre commercial mondial pour assurer des conditions de travail décentes et la protection des travailleurs. Les normes fondamentales du travail font partie de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
Données personnelles	Toute information directement ou indirectement liée à un individu, y compris, par exemple, son nom, son adresse et son âge.	Organisation internationale du travail, OIT	La plus ancienne agence spéciale des Nations unies, dont le siège est à Genève. L'OIT poursuit les objectifs de promotion du travail décent et de la protection sociale ainsi que de renforcement du dialogue social. Elle est chargée d'élaborer, de formuler et de faire appliquer des normes internationales contraignantes dans le domaine du travail et des affaires sociales.
Durabilité	Les principes d'exploitation, tant actuels que futurs, visent à concilier les aspects économiques, écologiques et sociaux.	Pacte mondial des Nations unies	Initiative des Nations unies pour une gestion responsable des entreprises. Le Pacte mondial poursuit les objectifs d'une économie mondiale inclusive et durable fondée sur dix principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement, à la lutte contre la corruption et aux objectifs de développement durable.
Égalité des chances	Employer, promouvoir et développer tous les collaborateurs en fonction de leurs compétences, de leurs capacités et de leurs performances, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine, de religion ou d'autres caractéristiques individuelles.		
Évaluation des risques	Identification et évaluation de tous les effets préjudiciables réels ou potentiels sur les droits de l'homme dans lesquels Mercedes-Benz Group est impliqué en tant qu'entreprise commerciale, soit par ses propres activités, soit par ses relations commerciales.		
Évaluation des risques environnementaux/ Vérifications en matière d'environnement	Des évaluations régulières des risques effectuées par nos experts sur nos sites de production sur les thèmes des émissions dans l'air, des rejets d'eau, de la gestion des déchets, de la contamination du sol/des eaux souterraines, de l'utilisation des matériaux et du système de gestion environnementale du site. Le système d'évaluation est basé sur des entretiens standardisés, des contrôles aléatoires de documents et une inspection ciblée du site. Ces évaluations des risques environnementaux prennent en compte des facteurs tels que la connaissance des réglementations environnementales et leur respect, la technologie utilisée pour se prémunir contre les risques, l'organisation des aspects de la		protection de l'environnement et la prise en compte de l'environnement local et du voisinage immédiat. Enfin, un rapport comprenant une description du statut ainsi que des recommandations spécifiques pour la minimisation des risques est préparé pour chaque évaluation des risques environnementaux réalisée.

Partie prenante	Une personne ou une organisation qui influence réellement ou potentiellement, ou est influencée par, nos activités et décisions d'entreprise.
Peuples autochtones	Populations qui entretiennent et pratiquent leurs propres liens entre les personnes et l'environnement ou des zones géographiques spécifiques. Elles se caractérisent notamment par certaines caractéristiques sociales, économiques, politiques ou spirituelles distinctes de celles du reste de la société dans laquelle elles vivent.
Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales	Basée à Paris, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est une organisation internationale regroupant 37 pays membres attachés à la démocratie et à l'économie de marché. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales contiennent des recommandations aux entreprises pour une conduite durable des affaires dans les domaines de la transparence, des conditions de travail, de l'environnement, de la corruption, de la protection des consommateurs, de l'établissement de rapports, du transfert de technologie, de la concurrence et de la fiscalité.
Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme constituent un ensemble de directives internationales visant à prévenir les violations des droits de l'homme dans le cadre des activités commerciales. Ils abordent également la responsabilité des entreprises dans ce contexte.
Système de gestion de la compliance (CMS)	Principes et mesures de base pour promouvoir un comportement conforme dans toute l'entreprise. Notre CMS est guidé par les normes nationales et internationales. Outre les autres objectifs de nos activités de conformité, le CMS vise également à respecter et à protéger les droits de l'homme. Le CMS se compose de sept éléments qui s'appuient les uns sur les autres : les valeurs de conformité, les objectifs de conformité, l'organisation de la conformité, les risques de conformité, les programmes de conformité, la communication et la formation ainsi que le suivi et l'amélioration.
Titulaire de droits	Titulaire de droits Dans le domaine du droit, un titulaire de droits est une personne ou une autre entité juridique (organisation ou organisme vivant) qui possède des droits spécifiques, reconnus par la loi. En termes de droits de l'homme, les titulaires de droits sont toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.
Vérifications en matière de droits de l'homme	Les vérifications en matière de droits de l'homme font référence aux obligations d'une entreprise de respecter les droits de l'homme et de contrer les risques liés aux droits de l'homme dans le cadre de ses activités commerciales.
Vision des données	L'aspiration de Mercedes-Benz Group concernant le traitement des données : « Nous défendons des modèles commerciaux durables basés sur les données. C'est pourquoi nous nous concentrons sur les besoins de nos consommateurs et de nos collaborateurs et traitons les données de manière responsable. » La vision des données suit sept principes : le potentiel commercial, les avantages pour le consommateur, la qualité des données, la transparence, le choix, la sécurité des données et l'éthique des données.

