

Társadalmi felelősségvállalási és emberi jogi alapelvekr



Mercedes-Benz



01 Bevezetés

04

02 Felelős értékteremtés

Emberi jogok és megfelelő munkakörülmények

A gyermekmunk eltörlése

A kényszermunka eltörlése

Az egyesülés szabadsága, a kollektív szerződéshez való jog és a sztrájkjog

Esélyegyenlőség, megkülönböztetésmentesség

A munkahelyi egészségvédelem és biztonsághoz való jog

Munkaidő

Bérezés és jutts átások

Oktatás és képzés

Az emberi jogi jogvédők megóvása

A helyi közösségek és az őslakosok védelme

Biztonsági szolgálat és az emberi jogok védelme

Adatkezelés

A mesterséges intelligencia kezelése

Emberi jogok és a környezet

06

07

07

07

07

08

08

08

08

09

09

09

09

09

10

11

03 Az emberi jogi átvilágítással kapcsolatos megközelítésünk

A Mercedes-Benz és az irányítása alatt álló konszernvállalatok

Üzleti partnerek

Szolgáltatók

12

14

14

15

04 Az Alapelvek alkalmazása

Kötelezettség és megfelelés

Kommunikáció és tájékoztatás

Irányítás

Az Alapelvek megsértésének kezelése

Kapcsolatfelvétel, kérdések és információk

Egyéb rendelkezések

Értékelés és rendszeres beszámolóképzítés

16

17

17

18

18

19

19

19

05 Szószedet

20



Balról jobbra: Ola Källenius, Renata Jungo Brüngger, Sabine Kohleisen, Ergun Lümali, Michael Brecht, Mitchell Smith és Atle Høie

Kedves Kollégák!

We Az autóipar alapvető változáson megy keresztül. Vállalatunk jövőbeni sikerének biztosítása érdekében alapvető sávváltás (németül: Spurwechsel) mellett köteleztük el magunkat, hogy garantáljuk a vállalat fenntartható átalakulását. A fenntarthatóság számunkra folyamatos értékteremtést jelent: a vevők, a munkavállalók és a befektetők, valamint üzletfeleink és a társadalom egésze számára. Ezért ezt fenntartható üzleti stratégiánkkal be is építettük fő üzleti tevékenységünkbe. Ebben az összefüggésben úgy véljük, hogy az emberi jogok alapvető szempontot jelentenek a felelős vállalatirányításban. Célunk biztosítani azt, hogy partnereink és beszállítóink a konszern minden tagvállalatánál tiszteletben tartsák az emberi jogokat. Világos célkitűzésünk: csak olyan termékeket akarunk, amelyeket az emberi jogok megsértése nélkül állítottak elő. A társadalmi felelősségvállalással és az emberi jogokkal kapcsolatos alábbi Alapelvekkel hangsúlyozni kívánjuk erős és szoros elkötelezettségünket az emberi jogok fenntartása és tiszteletben tartása mellett

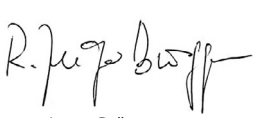
- the International Bill of Human Rights
- az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényében
- a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkára vonatkozó alapelvekről és alapvető jogokról szóló nyilatkozatában
- és az ENSZ üzleti tevékenység és emberi jogok tekintetében irányadó alapelveiben foglaltak szerint.

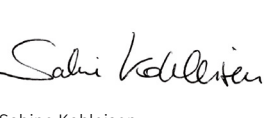
A jelen dokumentumban foglalt Alapelvek meghatározzák és kiegészítik vállalatunk emberi jogokkal és megfelelő munkakörülményekkel kapcsolatos feddhetetlenségi kódexét, és a irányymutatásként szolgálnak ebben a tekintetben.

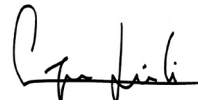
Az emberi jogok tiszteletben tartása melletti egyértelmű elkötelezettség jelenti az alapokat. Ennél is fontosabb ugyanakkor az emberi jogok aktív védelmét szolgáló, hatékony folyamatok és intézkedések megvalósítása. A Mercedes-Benz Emberi jogok tiszteletben tartását célzó rendszerén (HRRS) belül kidolgoztunk egy átvilágítási megközelítést, amellyel teljesíteni tudjuk törekvésünket, hogy minden üzleti tevékenységünkben betartsuk és tiszteletben tartsuk az emberi jogokat. A megközelítés kereteket biztosít a jelen Alapelvek gyakorlatba történő átültetéséhez. Kialakításánál fogva azonosítja és időben elkerüli a kockázatokat és az üzleti tevékenység által az emberi jogokra kifejtett negatív hatásokat. A HRRS az ellátási láncokra és többségi részvényeseinkre egyaránt alkalmazott, kockázatalapú rendszer. A HRRS-t, valamint a jelen Alapelveket különböző szervezeti egységeknél dolgozó kollégák és munkavállalói képviselők dolgozták ki közösen. Különös fontosságot tulajdonítottunk annak, hogy a külső érdekcsoportok szakértelmét is figyelembe vegyük. Az emberi jogok tiszteletben tartásával kapcsolatos megközelítésünket folyamatosan felülvizsgáljuk az új fejlemények figyelembevételével. Bizonyosak vagyunk abban, hogy hosszú távon csak úgy lehetünk sikeresek, ha helyileg és nemzetközileg egyaránt teljesítjük az emberi jogok tiszteletben tartásával kapcsolatos vállalati felelősségünket. A jelen Alapelvek fontos továbblépést jelentenek ebbe az irányba. Mindannyiunkkal szemben elvárás, hogy a gyakorlatban alkalmazzuk a jelen Alapelveket, és egy minden tekintetben fenntartható jövő felé vigyük a vállalatot.

Köszönjük szépen a támogatásukat!


Ola Källenius
a Mercedes-Benz Group AG
igazgatótanácsának elnöke


Renata Jungo Brüngger
a Mercedes-Benz Group AG igazgatótanácsának
feddhetetlenségi és jogi ügyekért felelős tagja


Sabine Kohleisen
a Mercedes-Benz Group AG igazgatótanácsának
emberi erőforrásokért felelős tagja


Ergun Lümali
a Mercedes-Benz Group AG munkaügyi
tanácsának elnöke


Michael Brecht
a nemzetközi munkavállalói
bizottságának elnöke


Mitchell Smith
a nemzetközi munkavállalói
bizottság elnökhelyettese


Atle Høie
az IndustriALL nemzetközi
szakszervezet főtájkára

A szövegben eltérő
színnel kiemelt
kifejezések magyarázata
a szöszedetben található.

A Mercedes-Benz Group¹ úgy véljük, hogy az emberi jogok tiszteletben tartása a felelős vállalatirányítás alapvető alkotóeleme.

A jelen Alapelvek megtestesítik és kiegészítik a Feddhetetlenségi kódexben foglalt alapelveket. Az [ENSZ Globális Megállapodás](#) alapító résztvevőjeként elköteleztük **magunkat az emberi jogok fenntartása², valamint a környezet védelme mellett. A Mercedes-Benz Group tiszteletben tartjuk a nemzetközileg elismert emberi jogokat, és külön figyelmet fordítunk a [kiszolgáltatott csoportok](#) jogaira.** Ennek jegyében vállaljuk, hogy betartjuk többek között a következő nemzetközi normákat:

- az [Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata](#)
- a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya
- Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya
- a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek ([ILO](#)) a munkára vonatkozó alapelvekről és alapvető jogokról szóló nyilatkozata
- az üzleti tevékenység és emberi jogok tekintetében irányadó ENSZ-alapelvek
- az [ENSZ Globális Megállapodás programjának tíz alapelve](#)
- az [OECD multinacionális vállalkozásokra vonatkozó iránymutatása](#)³

A Mercedes-Benz Group vállaljuk, hogy megelőzzük és lehetőség szerint felszámoljuk és enyhítjük az üzleti tevékenységünk által világszerte az emberi jogokra gyakorolt negatív hatásokat. Ezenfelül az üzleti tevékenység és emberi jogok tekintetében irányadó [ENSZ-alapelvekkel összhangban biztosítjuk azt, hogy üzleti partnereink, így különösen közvetlen beszállítóink](#) tiszteletben tartsák az emberi jogokat, és dolgozunk annak elérésén, hogy a [közvetett beszállítók](#) is betartsák az emberi jogokat. [Az emberi jogokkal kapcsolatos átvilágítási megközelítésen](#), a Mercedes-Benz Emberi jogok tiszteletben tartását célzó rendszerén (HRRS) keresztül a folyamat főbb [érintettjeinek](#) a bevonásával teljesítjük az emberi jogokkal kapcsolatos átvilágítási kötelezettségünket.

For A társadalmi felelősségvállalásra a vállalat hosszú távú sikerének zálogaként tekintünk; ez egyaránt érvényes részvényeseinkre, [szállítóinkra](#), üzleti partnereinkre és vevőinkre, valamint munkavállalóinkra és társadalmi partnereinkre. Szeretnénk továbbra is hozzájárulni a társadalmi békéhez és a nemzetközi jóléthez. Ahhoz, hogy teljesíteni tudjuk ezt a köteleességünket, versenyképesnek kell lennünk és hosszú távon annak is kell maradnunk. Vállalati kultúránk része az [értéklánc](#) mentén a [fenntarthatóságért](#) vállalt közös felelősség – különösen a technológiai folyamatok tekintetében. Ez az autóipar új hajtástechnológiákkal és digitalizálódással jellemezhető, felelős átalakítása tekintetében is igaz. A közös cél elérése érdekében a Mercedes-Benz Group munkavállalói, a munkaügyi tanács, a nemzetközi munkavállalói bizottság és az IndustriALL nemzetközi szakszervezet egymással egyetértésben elfogadta a jelen Alapelveket, amelyek kiegészítik a Feddhetetlenségi kódexben lefektetett emberi jogi megfelelési követelményeket. A jelen Alapelveket közös munkával dolgozták ki a felelős belső szervezeti egységek, a Mercedes-Benz munkaügyi tanácsa és a nemzetközi munkavállalói bizottság, valamint külső szakértők és [érdekelt felek](#).

¹ A „Mercedes-Benz Group” a Mercedes-Benz Group AG-t és a vállalatcsoport irányítása alatt álló összes vállalatot jelenti.

² A „munkavállaló” kifejezés magában foglalja az összes szinten dolgozó vezetőket, valamint az irányítótestületek tagjait is.

³ Az OECD multinacionális vállalkozásokra vonatkozó iránymutatásának emberi jogokról szóló IV. fejezete.

Ebben a fejezetben a munkavállalók üzleti tevékenységünk szempontjából különösen jelentős emberi jogait ismertetjük

A Mercedes-Benz csoportnál vállaljuk, hogy tiszteletben tartjuk a nemzetközileg elismert emberi jogokat, és ellenzünk minden kizsákmányoló munkavégzési feltételt.

Emberi jogok és megfelelő munkakörülmények

Különös jelentőséget tulajdonítunk az emberi jogoknak és a megfelelő munkakörülményeknek úgy a vállalatcsoport vállalatainál, mint [szállítóinknál](#) és üzleti partnereinknél.

A gyermekmunka eltörlése

A Mercedes-Benz csoportnál határozottan ellenezzük a gyermekmunkának a vonatkozó [ILO](#) egyezményekben⁴ meghatározott minden formáját, és elköteleztük magunkat a gyermekmunka hatékony megszüntetése mellett. A Mercedes-Benz csoportnál alkalmazott minden munkaadói gyakorlatnak meg kell felelnie legalább a fent említett [ILO](#) egyezményeknek.

A gyermekek nem akadályozhatók a fejlődésükben. Tiszteletben kell tartani a méltóságukat, biztonságukat és egészségüket pedig nem szabad veszélyeztetni, hanem megfelelő intézkedésekkel védeni kell.

A kényszermunka eltörlése

A Mercedes-Benz csoportnál határozottan ellenezzük a kényszer- vagy kötelező munkát és a rabszolgaság minden formáját, beleértve a rabszolgaság modern formáit és az emberkereskedelmet. A Mercedes-Benz csoportnál alkalmazott minden munkaadói gyakorlatnak meg kell felelnie legalább az [ILO alapvető munkaügyi normáinak](#).⁵ **Minden munkaviszonynak önkéntes alapon kell létrejönnie.** Biztosítani kell a munkaviszony észszerű felmondási idővel történő megszüntetésének a jogát.

Az egyesülés szabadsága, a kollektív szerződéshez való jog és a sztrájkjog

A Mercedes-Benz csoportnál az alkalmazandó törvényektől függően elismerjük a munkavállalók munkavállalói képviseleti testületek létrehozására, a munkafeltételek szabályozására irányuló kollektív tárgyalásokhoz és a sztrájkhoz való jogát.⁶ Az alkalmazandó jog szerinti szakszervezet-alapítás, a szakszervezethez való csatlakozás vagy az abban való tagság nem indokolhat egyenlőtlen bánásmódot vagy megtorlást.⁷ Szervezkedési kampányok esetén a vállalatnak és vezetőinek meg kell őrizniük a semlegességüket; a szakszervezetek és a vállalat biztosítja azt, hogy a munkavállalók független döntést hozhassanak.

A Mercedes-Benz csoportnál szavatoljuk azt, hogy munkavállalóink nyíltan és rendszeresen, a vonatkozó jogszabályokkal összhangban elmondhassák a munkakörülményekkel kapcsolatos véleményüket a vállalatvezetésnek a szakszervezetekben és a munkavállalói képviseleti testületekben. Ha a jelen Alapelvek nincsenek összhangban a helyi jogszabályokkal, akkor a Mercedes-Benz csoportnál olyan helyi megoldásokat keresünk, amelyek figyelembe veszik az irányadó nemzeti jogszabályokat és saját irányelveinket.

A munkavállalókkal és a szakszervezetekkel való együttműködés építő jellegű. Célunk, hogy a lehető legközvetlenebb módon bevonjunk és tájékoztassunk minden egyes munkavállalót. Ezáltal a vállalat **gazdasági érdekei és a munkavállalók érdekei közötti méltányos egyensúlyra törekszünk**. A munkavállalók felé tanúsított viselkedésünket és hangnemünket a tisztelet és a méltányosság jellemzi. A cél még viták felmerülése esetén is a hosszú távú konstruktív együttműködés fenntartása marad.

⁴ 138. és 182. sz. ILO egyezmény

⁵ 29. és 105. sz. ILO egyezmény, valamint a kényszermunkáról szóló egyezmény 2014. évi jegyzőkönyve

⁶ 87. és 98. sz. ILO egyezmény

⁷ 135. sz. ILO egyezmény⁸ ILO Convention Nos. 100, 111 and 190.

Esélyegyenlőség, megkülönböztetésmentesség

A Mercedes-Benz csoportnál elköteleztük magunkat a munkavállalók **esélyegyenlőségének** fenntartása és a hátrányos megkülönböztetés minden formájának a megelőzése mellett.⁸ Valljuk, hogy minden munkavállalót méltányosan kell kezelni, és nem tűrjük a hátrányos megkülönböztetés vagy indokolatlan – például olyan tulajdonságokon alapuló, mint a genetikai nem, etnikum, származási hely, nemzetiség, vallás vagy politikai, társadalmi nézetek vagy szakszervezeti tagság, nemi identitás és irányultság, fizikai, illetőleg mentális fogyatékoság vagy életkor – egyenlőtlen bánásmód semmilyen formáját.

A Mercedes-Benz csoportnál a **sokféleség és a befogadás a vállalati stratégia szerves része**, a különbözőségek és az egyéniség tudatos megközelítésének formálása. Ebből kifolyólag a **Sokféleségi Charta** első aláírói közé tartozunk, és folytatjuk **sokféleség**-menedzsmentünk fejlesztését.

A munkahelyi egészségvédelem és biztonsághoz való jog

Munkáltatói szerepben a Mercedes-Benz Group a vonatkozó jogszabályok keretében szavatolja a munkahelyi egészséget és biztonságot, továbbá támogatja a munkakörülmények folyamatos fejlesztését, célul kitűzve a foglalkozási balesetek és megbetegedések teljes kiküszöbölését.

A Mercedes-Benz csoportnál a vállalatcsoport egészére kiterjedő munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szabályzatokkal és iránymutatásokkal rendelkezünk. Ezek leírják a munkahelyi egészség és biztonság irányítására szolgáló rendszer felépítését, működését és folyamatos fejlesztését.⁹ A vállalati foglalkozás-egészségügyi és biztonsági szabályzatnak megfelelően a vállalat képviselői, a munkavállalók, a munkavédelmi felelősök és a munkavállalói képviselők rendszeresen, szorosan és lényegre törően együttműködnek a vállalat minden működési helyén. **A preventív megközelítést támogatjuk, amely szerint a foglalkozási balesetek és megbetegedések okai általában megelőzhetők.**

A megelőzés hatékony kultúrájának megteremtésével az okok kiküszöbölhetők, és a foglalkozási balesetek, sérülések és megbetegedések megelőzhetők. A szigorú műszaki és üzembiztonsági normák munkánk alapját képezik. A cél a foglalkozási balesetek és munkával kapcsolatos megbetegedések megelőzése. A Mercedes-Benz csoportnál betartjuk az ipari biztonsági előírásokat, és használjuk a szükséges védőeszközt. Függyünk továbbá a munkavállalók együttműködésétől, hogy jelentik a vélt biztonsági és egészségügyi kockázatokat. Ezek az ipari biztonsági előírások külső munkaadók (például ideiglenesen foglalkoztatott) munkavállalóira is érvényesek.

Munkaidő

A Mercedes-Benz csoportnál azt az elvet követjük, hogy a munkaidő összhangban áll a helyi jogszabályokkal és az alkalmazandó ipari szabványokkal. Az alkalmazandó helyi törvényekkel **összhangban gondoskodunk a biztonságos és egészséges munkavégzési feltételekről, a munkaszünetekről, a megfelelő munkaidő-korlátozásokról és a rendszeres, fizetett szabadságról.** Biztosítjuk továbbá a munkaidőre alkalmazandó nemzetközi szabványoknak való megfelelést legalább a foglalkoztatás helyén irányadó **ILO** egyezmények szerint.

Bérezés és juttatások

A Mercedes-Benz csoportnál betartjuk a nemzetközi szabványokat, **például a nemtől függetlenül egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás**¹⁰, valamint a tisztességes és előnyös munkafeltételek elvét.¹¹ Így különösen vállaljuk, **hogy megfelelő bért fizetünk, amely megegyezik legalább az alkalmazandó helyi törvényeknek megfelelő minimálbérrel**, és amely ezenkívül lehetővé teszi a munkavállalók biztonságos megélhetését. Egyéb tekintetben a bér a foglalkoztatás helyén alkalmazandó törvényeken alapul. Egy adott országban figyelembe kell venni a megélhetési költségeket és a társadalmi juttatásokat. Alkalmazandó törvények vagy kollektív megállapodások hiányában a bérezés és a juttatások nemzetközi díjazási szabályzatunkon, valamint a bérezésre vonatkozó belső helyi szabályozásunkon alapul.

Oktatás és képzés

A Mercedes-Benz csoportnál támogatjuk a munkavállalók oktatását és képzését, hogy magas szintű teljesítményt és minőségi munkavégzést tudjanak elérni. Ennek **megfelelően átfogó oktatási és képzési programokat kínálunk, továbbá támogatjuk a z intézkedéseket a munkavállalók egyéni képzésének** és szakmai előmenetelének minden szakaszában. Ezzel hozzájárulunk minden munkavállaló foglalkoztathatóságához és élethosszig tartó tanulásához.

Az emberi jogi jogvédők megóvása

A Mercedes-Benz csoportnál tudatában vagyunk az **emberi jogi jogvédők** az emberi jogok tiszteletben tartásában és előmozdításában betöltött fontos szerepének, és elutasítjuk az **emberi jogi jogvédők** ellen irányuló fenyegetéseket, megfélemlítést, becsületsértést és kriminalizálást. Ezenkívül keressük az építő párbeszédet és együttműködést az **emberi jogi jogvédőkkel**.

A helyi közösségek és az őslakosok védelme

A Mercedes-Benz csoportnál tiszteletben tartjuk a **helyi közösségek** és a **bennszülött népességek** jogait, amelyekre üzleti tevékenységünk hatással lehet¹², és figyelembe vesszük üzleti tevékenységeink helyi hatását.

Biztonsági szolgálat és az emberi jogok védelme

Amennyiben saját biztonsági szolgálatot alkalmazunk a Mercedes-Benz csoportnál létesítményeink védelmére, úgy a szolgálat tagjai kötelesek tiszteletben tartani az emberi jogokat és Feddhetetlenségi kódexünket. Amennyiben magánkézből lévő biztonsági szolgáltatóval kötünk szerződést létesítményeink védelméről, úgy megfelelő követelményeket és intézkedéseket kell életbe léptetni megfelelő előírások formájában, amelyek biztosítják azt, hogy a biztonsági szolgálat tagjai alkalmazásuk ideje alatt tiszteletben tartsák a nemzetközileg elismert emberi jogokat.

8 100., 111. és 190. sz. ILO egyezmény

9 Az ISO 45001 számú foglalkozás-egészségügyi és biztonsági szabványa

10 100. sz. ILO egyezmény

11 100. és 111. sz. ILO egyezmény#

12 169. sz. ILO egyezmény

Adatkezelés

A Mercedes-Benz csoportnál **személyiségi jogként tiszteletben tartjuk az adatok védelmét**. A **személyes adatokat** kizárólag a törvény, a jogszabályok, a belső szabályzataink és az érintettek által megengedett mértékben kezeljük. **Adatvédelmi szabályzatunk** az általános adatvédelmi rendelet keretében szabályozza a munkavállalók, vevők és partnerek **személyes adatainak** kezelését. Biztosítja az egységes adatvédelmi és adatbiztonsági normákat, továbbá megteremti a vállalatcsoport vállalatai közötti adattovábbítás keretrendszerét. Így például **nemzetközi adatvédelmi és információbiztonsági szabályzatunk világszerte alapjául szolgál minden adat és információ felelős, törvényes és etikus kezelésének**; erre a célra célkitűzéseket, alapelveket, szervezeti struktúrákat és intézkedéseket határoz meg. Az **Adatokkal kapcsolatos jövőképünk** alapelvei leírják az adatok egészében történő felelősségteljes és törvényes kezelését, tekintet nélkül arra, hogy **személyes adatokról** van-e szó.

A mesterséges intelligencia kezelése

A Mercedes-Benz Group kifinomult alapelveket követ a **mesterséges intelligencia (AI)** tekintetében¹³. Megközelítési módunk biztosítja az **ember meghatározó szerepének fenntartását**, és megfelelően figyelembe vesszük a lehetőségeket és a kockázatokat. A digitális átalakulás fenntartható formálása érdekében ezek az alapelvek magukban foglalják az **AI** fejlesztésére és használatára vonatkozó erkölcsi és jogi paramétereket, amelyek lefedetik az **AI** felelős alkalmazásának, átláthatóságának, a **személyes adatok** védelmének, biztonságának és megbízhatóságának alapjait a Mercedes-Benz csoportnál, és üzleti partnereinkre is érvényesek. Kiegészítik az **adatokkal kapcsolatos jövőképünket** és digitális vállalati felelősségünk szerves részét képezik.

¹³ További információ a mesterséges intelligenciával kapcsolatos alapelveinkről a weboldalunkon található: group.mercedes-benz.com/sustainability/data/ai-guidelines.html



Emberi jogok és a környezet

A Mercedes-Benz csoportnál tisztában vagyunk a környezet védelme iránti felelősségünkkel, és tudatában vagyunk termékeink, termelési és beszerzési eljárásaink által a környezetre és az emberekre gyakorolt potenciális hatásoknak. Ezen okból az emberi jogok területén biztosítandó kellő gondosság mellett a környezetvédelmi gondoskodási kötelezettségünknek is eleget teszünk mind saját vállalatcsoportunk vállalatainál, mind beszállítóink és üzleti partnereink tekintetében. **Világszerte törekszünk a kivételes környezeti és energia-egyensúly megteremtésére**, valamint a vállalati **környezeti és energiagazdálkodási** szabályzatunkkal összhangban vállaljuk, hogy környezetvédelmi **szempontból felelősen végezzük minden tevékenységünket, takarékosan használjuk az erőforrásokat, továbbá hatékonyan és takarékosan termeljük ki a nyersanyagokat**, elkerülve, illetőleg folyamatosan minimalizálva a környezetre gyakorolt negatív hatásokat.

Erre a célra környezetirányítási rendszert vezettünk be minden termelőhelyünkön¹⁴, és rendszeresen **környezeti kockázatértékelést** (környezetvédelmi átvilágítást) végzünk működési helyeinken. Ezenkívül világos és átfogó környezetvédelmi normákat és célokat tűzünk ki, továbbá átláthatóvá tesszük környezeti hatásunkat úgy a cégen belül, mint kívül. Amennyiben jelentős környezetvédelmi incidens történne a Mercedes-Benz Group létesítményeiben, azokat dokumentáljuk, és megszüntetjük az esetleges hiányosságokat. Termékeink szüntelen műszaki fejlesztésével igyekszünk csökkenteni azt a hatást, amelyet a káros kibocsátás és az erőforrások felhasználása gyakorol a környezetre. Célunk, hogy új modellekből álló járműparkunkat CO₂-semlegessé tegyük. Ezt szem előtt tartva elemezzük a termékek környezetbarát és energiahatékony kialakítására irányuló intézkedéseket, valamint a környezeti hatást – a nyersanyag-kitermeléstől a termelésen és a használaton át az újrahasznosításig. Kiértékeljük továbbá termelési folyamatbeli tevékenységeink jogi szabályszerűségét, beleértve a veszélyes anyagok és hulladékok begyűjtését, tárolását, újrahasznosítását és ártalmatlanítását¹⁵.

¹⁴ Az EN 14001, EMAS és ISO 50001 környezeti és energiagazdálkodási szabványok.

¹⁵ A 2013. október 10-én elfogadott higanyról szóló Minamata Egyezmény, az 1989. március 22-én elfogadott Bázeli Egyezmény a veszélyes hulladékok országhatárokat átlépő szállításának ellenőrzéséről és ártalmatlanítását, valamint a 2001. május 23-án elfogadott Stockholmi Egyezmény a környezetben tartósan megmaradó szerves szennyező anyagokról (POP-okról szóló egyezmény).

03 Az emberi jogi átvilágítással kapcsolatos megközelítésünk

Ebben a fejezetben ismertetjük az emberi jogokra gyakorolt káros hatásoknak az emberi jogok tiszteletben tartására irányuló rendszerünk révén történő azonosításával, megelőzésével és enyhítésével kapcsolatos megközelítési módunkat. Ez különösen érvényes a vállalatcsoport irányítása alatt álló vállalatokra, valamint üzleti partnereinkkel és szállítóinkkal összefüggésben.

A Mercedes-Benz csoportnál az emberi jogok a fenntartható üzleti stratégia szerves, kiemelt részét képezik.

Ennek részeként mérhető célokkal és kulcsfontosságú teljesítménymutatókkal támasztjuk alá az emberi jogi elkötelezettségünket. **Az emberi jogok tiszteletben tartására irányuló rendszerünkkel (Human Rights Respect System – HRRS)** teljesítjük a nemzetközileg elismert normákon, alkalmazandó törvényeken és jogszabályokon, valamint a Mercedes-Benz Group által képviselt értékrenddel kapcsolatos közös felfogásunkon alapuló **emberi jogi átvilágítási** kötelezettségünket.

A HRRS létrehozásával és érvényre juttatásával figyelembe vesszük munkavállalóink és más **érdekcsoportok** érdekeit, akikre üzleti tevékenységünk védett jogi helyzetben hatással lehet. Célunk a potenciálisan érintett **jogosultakkal** vagy képviselőikkel való párbeszéd és az érdekeik figyelembevétele. A HRRS keretében kockázatalapú, módszeres értékeléssel ellenőrizzük azt, hogy a vállalatcsoport irányításunk alatt álló vállalatai és az ellátási láncok megfelelnek-e az emberi jogoknak, továbbá számos intézkedést teszünk üzleti tevékenységünk által világszerte az emberi jogokra gyakorolt negatív hatások megelőzésére, megszüntetésére és **enyhítésére**. A HRRS-t folyamatosan fejlesztjük, például amikor **kockázatértékelést** végzünk egy új tevékenység vagy kapcsolat következtében, valamint stratégiai döntések és az üzleti tevékenységünket érintő változások előtt. Továbbá külső **érdekcsoportokkal** és **szakértőkkel** egyeztetünk a HRRS továbbfejlesztésével és figyelemmel kísérésével kapcsolatban.

Az emberi jogok tiszteletben tartásával és fenntartásával kapcsolatos átvilágítási megközelítési módunk négy lépésben.

1. Kockázatértékelés

Az emberi jogi kockázatok módszeres felmérése és értékelése

2. A program végrehajtása

Az emberi jogi intézkedések meghatározása és érvényre juttatása a vállalatcsoport vállalatai vagy az ellátási láncok konkrét **kockázatértékelésétől** függően

3. Nyomon követés

A **kockázatértékelés** és a program érvényre juttatásának megfelelőségi/hatékonsági értékelése

4. Jelentéstétel

Rendszeres és egységesített beszámolóképzés



A Mercedes-Benz és az irányítása alatt álló konszernvállalatok

A HRRS részeként a Mercedes-Benz Group társadalmi [szabályszerűségi irányító rendszert \(Compliance Management System – CMS\)](#) léptetett életbe a csoport irányította vállalatoknál. Ez a társadalmi [CMS](#) egy évente ismétlődő [kockázatértékelés](#) részét képezi, amely meghatározza az emberi jogokkal kapcsolatos értékrendet és célkitűzéseket. A társadalmi [CMS](#) továbbá konkrét iránymutatást tartalmaz az emberi jogokkal kapcsolatos [kockázatértékelésre](#) vonatkozóan, amelyet a vállalatcsoport irányítása alatt álló minden vállalatnál alkalmazni kell, és amelynek célja a csoport irányítása alatt álló vállalatok egyedi kockázatainak azonosítása, például az adott országra jellemző tényezők figyelembevételével. A [kockázatértékelés](#) eredményei alapján a társadalmi [CMS](#) intézkedéscsomagja a csoport irányítása alatt álló vállalatokra szabott, a [kockázatértékelés](#) egyedi megállapításaira épülő intézkedéseket tesz. A társadalmi szabályszerűségi intézkedéscsomag megvalósítása mindig az adott gazdálkodó egység feladata. A Mercedes-Benz csoportnál egy külön szervezeti egység felel a társadalmi [CMS](#) kialakításáért és végrehajtásáért. A társadalmi [CMS](#)-t és a megfelelő intézkedéseket külön kommunikáció és konkrét képzések támogatják, amelyek kiterjednek minden érintett munkavállalóra. A társadalmi [CMS](#) hatékonyságának, folyamatos javításának és továbbfejlesztésének biztosítása érdekében megfelelő monitorozást végzünk, és éves beszámolót készítünk.

Üzleti partnerek

Az üzleti partnereinkkel szembeni követelmények és elvárások a **Mercedes-Benz üzleti partnerekre vonatkozó standardjaiban (BPS)** találhatók. Üzleti partner mindenki, aki üzleti kapcsolatban áll velünk. Mi és partnereink tiszteletben tartjuk és támogatjuk a nemzetközileg elismert emberi jogok védelmét, és kiemelt fontosságot tulajdonítunk az Emberi Jogok Nemzetközi. Törvényében¹⁶ valamint a [Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapvető munkaügyi normáiban](#) lefektetett jogoknak. Vállaljuk, hogy megelőzzük az emberi jogoknak a velünk és partnereinkkel üzleti kapcsolatban álló szervezetek, valamint bármely más üzleti partner és [szállító](#) által megsértését. **Számunkra ezek a normák a sikeres együttműködés legfőbb követelményét jelentik.** Mielőtt szerződést kötnénk új üzleti partnerekkel, a törvény által megengedett mértékben, átlátható és kockázatalapú [feddhetetlenségi vizsgálat](#) alkalmazásával átvilágítjuk őket. Partnereink a szerződéskötést követően szintén kötelesek betartani a jogszabályban előírt követelményeket. A feddhetetlenséggel és a potenciális jogsértésekkel, illetőleg a BPS megszegésével kapcsolatos panaszokat az üzleti [partnerrel](#) közösen kivizsgáljuk. Ha nincs lehetőség a megoldásukra, akkor megfelelő intézkedéseket teszünk, amelyek magukban foglalhatják akár az üzleti kapcsolat megszüntetését is. Üzleti partnereinktől elvárjuk, hogy munkavállalóik felé kommunikálják az alkalmazandó törvényeket, valamint a BPS tartalmát és a kapcsolódó követelményeket. Üzleti partnereinktől elvárjuk, hogy osszák meg saját szállítóikkal is a BPS tartalmát, és biztosítsák a betartását.

¹⁶ Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát és annak két opcionális jegyzőkönyvét, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát foglalja magában.

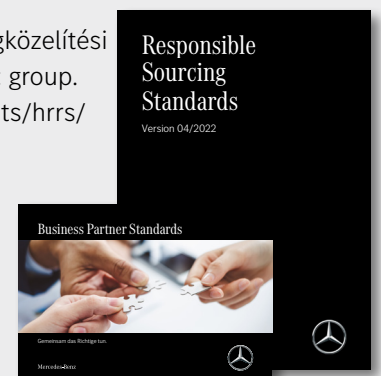
Szolgáltatók

A Mercedes-Benz csoportnál **elköteleztük magunkat a termelési és nem termelési anyagok és szolgáltatások** felelős beszerzése mellett. Kifejezetten a [szállítókra](#) érvényes szerződéses feltételeink a szállítóinkkal szemben világos követelményeket és elvárásokat fogalmaznak meg, amelyeket a beszerzési munkatársaknak ellenőrizniük kell. Minden [szállító](#) köteles tiszteletben tartani a nemzetközileg elismert emberi jogokat, amelyek a velük kötött szerződéses megállapodásban is megtalálhatók. Fenntartjuk a jogot a szerződéses feltételeknek való megfelelés ellenőrzésére, és a feltételek megszegése esetén élünk szerződésbe foglalt jogainkkal, amelyek magukban foglalhatják a jogi utat is, továbbá az üzleti kapcsolat megszüntetéséhez vezethetnek. Igyekszünk ezeket a követelményeket beszerzési részlegeinken keresztül minden [szállítónkkal](#) közölni. A fent említett [szállítói](#) normákon alapuló követelmények magukban foglalják a jó munkakörülményeket és a megfelelést az emberi jogok, a környezetvédelem és a biztonság, valamint az erkölcsös üzleti gyakorlat, az adatvédelem és a szabálykövetés tekintetében. A [közvetlen beszállítókkal](#) szemben elvárás, hogy oktatást tartsanak saját munkavállalóknak a szállítói normákról, közöljék tartalmukat saját [szállítóikkal](#), kötelezzék az utóbbiakat ugyanezen követelmények betartására, és ellenőrzik a betartásukat saját ellátási láncuk mentén. Akövetelmények érvényre juttatásával kapcsolatban konkrét információkkal és képzéssel támogatjuk a [szállítóinkat](#). Központi beszerzési részlegeink módszeres felülvizsgálatokkal ellenőrzik a szállítói normák betartását. Az új [szállítókat](#) értékeli a [fenntarthatóság](#) témájában, beleértve az emberi jogokat és a munkaügyi normákat – lehetőség szerint helyszíni értékelések útján is.

További tudnivalók

Az [emberi jogi átvilágítással](#) kapcsolatos megközelítési módunkról weboldalunkon olvashat bővebben: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/hrrs/

A **Mercedes-Benz Group üzleti partnerekkel** szembeni normáiban áttekintheti az üzleti partnerekkel szemben támasztott elvárásainkat, és a **Mercedes-Benz [fenntarthatósági](#) normáiban** ellenőrizheti a [szállítókkal](#) szemben támasztott követelményeket.



04 Az Alapelvek alkalmazása

A Mercedes-Benz csoportnál minden munkavállalónak meg kell ismernie és be kell tartania az Alapelvek követelményeit.

Ebben a fejezetben
leírjuk az Alapelveket
érintő felelősségeket és
kötelezettségeket,
valamint megszégüknek
a Mercedes-Benz
csoporton és a
vállalatcsoport irányítása
alatt álló vállalatokon
belüli kezelésének
módját.

Kötelezettség és megfelelés

A Mercedes-Benz Group vezető testületeinek tagjai átültetik az irányelveket a gyakorlatba. A helyi végrehajtás a mindenkor működési helyszín felelőseinek a feladata. A vállalatvezetés, a Mercedes-Benz Group munkaügyi tanácsa, a nemzetközi munkavállalói bizottság és az IndustriALL **nemzetközi szakszervezet közösen elfogadta a Mercedes-Benz csoporton belül kötelező követelményként a jelen irányelveket az emberi jogi átvilágítás fő elemeinek végrehajtása céljából.**

A jelen irányelvek a világ minden részén kötelező érvényűek a Mercedes-Benz minden vezetőjére és munkavállalójára, valamint a vállalatcsoport irányítása alatt álló vállalatokra, és az üzleti partnerek, a vevők és a munkavállalók támogatására kijelölt kapcsolattartókra.

A vállalat belső ellenőrzése ezenkívül vizsgálatainak részeként figyelemmel kíséri a jelen irányelvek betartását, és belefoglalja a jelen Alapelveket az értékelési szempontjaiba. A vállalatvezetés jelentést készít a társadalmi felelősségvállalásról, és rendszeresen megvitatja a nemzetközi munkavállalói bizottsággal a társadalmi felelősségvállalásnak a vállalatnál történő megvalósulását és az irányelvek végrehajtását. A jelen Alapelvek kiegészítik az Európai Unió követelményeit és a nemzeti törvényeket. A vállalatcsoport irányítása alatt álló vállalatok és munkavállalók, valamint a vezető testületek tagjai nem fogadhatnak el olyan szabályozásokat, amelyek eltérnek a jelen irányelvek tartalmától és előírásaitól, kivéve, ha azt a helyi törvények kifejezetten előírják. Egymásnak ellentmondó jogszabályok esetén a központi megfelelési szervezet a vállalatcsoport érintett vállalatával együttműködve keres olyan rendelkezést, amely a leginkább megközelíti a jelen Alapelvek szándékát.

Kommunikáció és tájékoztatás

Az Alapelvek megfelelő formában rendelkezésre állnak minden munkavállalónak és munkavállalói képviselőnek. A kommunikációs intézkedéseket előzetesen megvitatják a munkavállalói képviselőkkel.

Fenntarthatósági jelentés

Az emberi jogokkal kapcsolatban legújabb fenntarthatósági jelentésünkben és weboldalunkon olvashat részletes információkat: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/



Irányítás

A Mercedes-Benz Group feddhetetlenségi és jogi ügyekben illetékes felelős az emberi jogokkal kapcsolatos átfogó tevékenységekért. Az igazgatótanács felelős tagja szorosan együttműködik a c egységekkel az emberi jogi szabályszerűség továbbfejlesztésén, összhangban a megállapodás szerinti célkitűzésekkel, valamint rendszeres tájékoztatást és beszámolókat kap az emberi jogi tevékenységekről a szabályszerűségi igazgatótól és a megfelelő szakmai részlegektől.

Beszerezési egységeink ezenkívül tájékoztatást adnak a mindenkori emberi jogi szabályszerűségi intézkedéseikről az igazgatótanács adott egységekért közvetlenül felelős tagjainak. Ezenkívül a mindenkori szakmai egységek jelentést tesznek a **vállalatcsoport fenntarthatósági testületének**, amely az igazgatóság felelős tagjaiból áll, és figyelemmel kíséri a jelen Alapelvek végrehajtását¹⁷. Erre a célra évente és eseti jelleggel jelentés készül a kiugró emberi jogi problémákról és a jelen alapelvek végrehajtásának állapotáról, melyeket a csoport **fenntarthatósági** testülete megvitát.

Az igazgatótanács a teljes **felügyelőbizottságot** rendszeres üléseken tájékoztatja a **fenntarthatósági** problémákról, beleértve az emberi jogokat és a munkaügyi normákat. A **Feddhetetlenségi és társadalmi felelősségvállalási testület** külső tanácsadó szervezet, amely további vitákat folytat a vállalatvezetéssel a **fenntarthatósággal** kapcsolatos stratégiai kérdésekben, beleértve az emberi jogokat és a munkaügyi normákat, valamint a fenntartható üzleti stratégiánk terén tett előrehaladást. A Mercedes-Benz Group szakmai területeket átfogó csapatai szorosan együttműködnek a megfelelő megelőző és enyhítő intézkedések kidolgozásában. A csapatokat emberi jogi és szabályszerűségi szakértők, operatív beszerző egységek és – esetenként – további szakmai egységek alkotják. A mindenkori szakmai egységek felelősek az intézkedések végrehajtásának és figyelemmel kísérésének biztosításáért.

Az Alapelvek megsértésének kezelése

A munkavállalók és a külső felek számos csatornán keresztül jelezhetik az emberi jogok megsértését, és segítséget kérhetnek – az **ENSZ üzleti és emberi jogok tekintetében irányadó elveinek** harmadik, „jogorvoslati lehetőségek” pillérében meghatározottak szerint. Ilyen legfontosabb csatornaként szolgál **üzleti gyakorlatért felelős irodánk (Business Practices Office – BPO)** és a Mercedes-Benz Group nemzetközi munkavállalói bizottsága. A **BPO** nyitva áll minden munkavállaló, üzleti partner és külső fél előtt, aki jelenteni kívánja, hogy valamelyik vállalat, súlyos veszélyt okozva, megszegte például az egyik emberi jogi szabályt vagy előírást. A jelentési rendszert és a hozzá tartozó jogköröket nemzetközileg alkalmazandó vállalati szabályzat írja le. Jelentési rendszerünk tisztességes és átlátható folyamatot kíván biztosítani, amely figyelembe veszi az arányosság elvét az érintett felekre nézve, ugyanakkor védelmet nyújt a jelentéstevőnek. Ez a vállalati szabályzat ezenkívül lefekteti a szabálytalanságok

kiértékelésének és szankcionálásának normáit is. A **BPO** több nyelven elérhető postai úton, e-mailben, online bejelentés útján vagy – egyes országokban – ingyenesen hívható külső telefonszámon.¹⁸ Ugyanakkor lehetőség van teljesen névtelen bejelentésre is, amennyiben az adott ország jogrendszere nem tiltja. Németországban a bejelentők kívánság szerint külső, semleges közvetítővel léphetnek kapcsolatba. A Mercedes-Benz csoporttal kapcsolatos súlyos szabálytalanságokat ennek a közvetítőnek jelenthetik, ha konkrét információval rendelkeznek arra vonatkozóan. A jelentés beérkezése után a **BPO** elvégzi a potenciális szabálytalanság **kockázatalapú értékelését**. Ha a gyanú megerősítést nyer, akkor észszerű és a helyzetnek megfelelő intézkedéseket kell tenni. Ha megállapítást nyer, hogy a jelen Alapelvek megszegését egy bizonyos munkavállaló okozta, akkor az a munkáltatói jogkörön belül fegyelmi eljárást von maga után. A jelen Alapelvek megszegése az erre vonatkozó belső vállalati szabályzat szerinti szankciókkal jár.

Kapcsolatfelvétel, kérdések és információk

A jelen Alapelvekkel vagy bármilyen más, emberi jogokkal kapcsolatos témák tekintetében felmerülő kérdésekkel közvetlenül megkereshető a Mercedes-Benz Group társadalmi szabályszerűségi részlege a social-compliance@mercedes-benz.com e-mail-címen. A **panaszok** vagy a jelen Alapelvek be nem tartásával kapcsolatos **jelentések** elküldhetők közvetlenül a bpo@mercedes-benz.com címen, a nemzetközi munkavállalói bizottságnak és az IndustriALL nemzetközi szakszervezetnek.

Egyéb rendelkezések

A jelen Alapelvek aláírást követően lépnek hatályba és felváltják a Mercedes-Benz Group társadalmi felelősségvállalási alapelveit. A jelen Alapelvekből semmilyen egyéni vagy harmadik felet megillető jogok nem keletkeztethetők. A jelen Alapelvek nem visszamenőleges hatályúak. A meglévő irányítási rendszerek tartalomalapú kialakítását és irányítását részletesebben leírják a jelen Alapelvek végrehajtására vonatkozó külön irányelvek.

A jelen Alapelveket rendszeresen felülvizsgáljuk és átdolgozzuk a Mercedes-Benz emberi jogok tiszteletben tartására irányuló rendszer keretében végzett értékelés eredményeivel összhangban, például amikor **kockázátértékelést** végzünk egy új tevékenységgel vagy kapcsolattal összefüggésben, valamint stratégiai döntések vagy az üzleti tevékenységünket érintő változások előtt.

Értékelés és rendszeres beszámolóképzítés

A Mercedes-Benz Group továbbra is évente közzetesszük az esedekes atvilagitasi tevekenyseinket az ellatasi lanc menten, beleertve az ellatasi lancban vegzett **kockazatertekeles** kozzetetelet es az azonosított kockazatok **enyhiteset** celzo intezkedesekre vonatkozó részletes leírást és hatasosságuk értékelését.

¹⁷ A rendszeres beszámolóképzítés keretében továbbá az alkalmazandó törvények és vállalati szabályozások figyelembevételével az intézkedéseket megvitátjuk, és szükség esetén elrendeljük a fennálló folyamatok javítását a vállalat, az általános munkaügyi tanács, a nemzetközi munkavállalói bizottsága valamint – ahol az Alapelvek azt külön jelzik – az IndustriALL nemzetközi szakszervezet bevonásával.

¹⁸ A BPO és a semleges közvetítő aktuális elérhetőségeit a Mercedes-Benz Group weboldalán találja: group.mercedes-benz.com/company/compliance/bpo/.



A Gazdasági Együtműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) multinacionális vállalkozásokra vonatkozó iránymutatásai

A Párizsban működő Gazdasági Együtműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) egy nemzetközi szervezet, amelynek 37 tagállama elkötelezte magát a demokrácia és a piacgazdaság mellett. A multinacionális vállalatokra vonatkozó OECD-iránymutatások ajánlásokat tartalmaznak a vállalatok részére a fenntartható üzleti tevékenységre vonatkozóan az átláthatóság, a munkakörülmények, a környezet, a korrupció, a fogyasztóvédelem, a beszámolóképzés, a technológiatranszfer, a verseny és az adózás területein.

A vállalatcsoport fenntarthatósági testülete (GSB)

Minden fenntarthatósági kérdésben illetékes, központi irányító testület, amely a Mercedes-Benz Group AG igazgatótanácsának tartozik beszámolóval. A GSB előrehaladási jelentéseket és döntési javaslatokat tesz az igazgatótanácsnak a vállalatcsoport fenntartható üzleti stratégiákkal kapcsolatos cselekvési területein.

Adatokkal kapcsolatos jövőkép

A Mercedes-Benz Group adatkezeléssel kapcsolatos törekvése: „A fenntartható adatalapú üzleti modellek elvét képviseljük. Ezért vevőink és munkavállalóink szükségleteire összpontosítunk, és felelős módon kezeljük az adatokat.” Az adatokkal kapcsolatos jövőkép hét alapelvet követ: üzleti potenciál, vevőnek biztosított előny, adatminőség, átláthatóság, választás, adatbiztonság és adatetika.

Az ENSZ által elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata

A jogilag kötelező erővel nem bíró nyilatkozatot az ENSZ Közgyűlése fogadta el 1948. november 10-én. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata magában foglalja a minden embert születésétől fogva megillető alapvető, elidegeníthetetlen jogokat, és az ENSZ Emberi Jogok Nemzetközi Törvényének részét képezi.

Az ENSZ Globális Megállapodás

Az ENSZ felelős vállalatirányítási kezdeményezése A Globális Megállapodás az emberi jogok, a munkaügyi normák, a környezet, a korrupcióellenesség és a fenntartható fejlődés céljának tíz egyetemleges alapelvén alapuló, befogadó és fenntartható világgazdaságot tűzi ki céljául.

Az ENSZ üzleti és emberi jogok tekintetében irányadó elvei

Az üzleti tevékenység és az emberi jogok tekintetében irányadó ENSZ-alapelvek az emberi jogok üzleti tevékenységgel összefüggő megsértésének megelőzésére vonatkozó nemzetközi iránymutatások. Ebben az összefüggésben szabályozzák az üzleti vállalkozások felelősségét is.

Az ILO alapvető munkaügyi normái

Az ILO által a világkereskedelemben a megfelelő munkakörülmények és a munkások védelme érdekében létrehozott társadalmi normák. Az alapvető munkaügyi normák a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet munkára vonatkozó alapelvekről és alapvető jogokról szóló nyilatkozatának a részét képezik.

Egyenlőtlen bánásmód

Kategóriák (mint például társadalmi háttér, nem, bőrszín, vallás) alkalmazása indokolatlan egyenlőtlen bánásmód megteremtésére, magyarázatára és igazolására.

Emberi jogi átvilágítás

Az emberi jogi átvilágítás a vállalatnak az a kötelezettsége, hogy tiszteltben tartsa az emberi jogokat és kiküszöbölje az emberi jogokat érintő kockázatokat az üzleti tevékenysége során.

Emberi jogi jogvédők	Az emberi jogok a minden embert születésétől fogva megillető alapvető, elidegeníthetetlen jogok. Magukban foglalják többek között az emberi méltósághoz, az élethez és a testi épséghez való jogot. Olyan alapvető nemzetközi normákban vannak lefektetve, mint az Emberi Jogok Nemzetközi Törvénye és az ILO alapvető munkaügyi normái. Az emberi jogi jogvédők, avagy emberi jogi aktivisták olyan egyének vagy csoportok, akik erőszakmentesen dolgoznak az emberi jogok védelméért és előmozdításáért.
Enyhítés	Enyhítés alatt az emberi jogokra gyakorolt negatív hatásokkal foglalkozó folyamatokat, valamint a folyamatok azon lényeges következtetéseit értjük, amelyek ellensúlyozzák és orvosolják a tényleges negatív hatásokat, és/vagy minimalizálják a lehetséges negatív hatások bekövetkezésének valószínűségét.
Érdekelt fél	Olyan személy vagy szervezet, amely ténylegesen vagy potenciálisan hatással van vállalati tevékenységeinkre és döntéseinkre, illetve akire vagy amelyre azok hatással vannak.
Értéklánc	A vállalati értéklánc magában foglalja a termékek tervezésével, előállításával, forgalmazásával, használatával és ártalmatlanításával, valamint a szolgáltatások biztosításával összefüggő összes tevékenységet.
Esélyegyenlőség	Minden munkavállaló tudásának, képességeinek és teljesítményeinek megfelelő foglalkoztatása, előléptetése és fejlesztése nemre, korra, származásra, vallásra vagy más egyéni tulajdonságokra való tekintet nélkül.
Feddhetlenségi vizsgálat	Annak vizsgálata, hogy a potenciális és létező üzleti partnerek kielégítik-e a Mercedes-Benz Group értéknormáit, és például nem élnek-e jogellenes vagy nem helyénvaló módszerekkel.
Feddhetlenségi és társadalmi felelősségvállalási testület	A testület független külső szakértőkből áll különböző országokból, és 2012-től jelent fontos inputot fenntarthatósági munkánkhoz. A tudományos, üzleti köröket és a közéletet képviselő tagok külső nézőpontból nyújtanak kritikus és építő támogatást a Mercedes-Benz Group társadalmi felelősségvállalási folyamatához.
Felügyelőbizottság	A Mercedes-Benz Group legmagasabb szintű ellenőrző bizottsága, amelynek fő célja az ügyvezető igazgatóság, vagyis az igazgatótanács felügyelete.
Fenntarthatóság	A jelenlegi és a jövőre vonatkozó működési elvek célja egyaránt a gazdasági, ökológiai és társadalmi szempontok összehangolása.
Helyi közösségek	Olyan közösségek, amelyekre közvetlenül, illetőleg közvetetten kihathat működési helyeink szoros közelsége vagy az üzleti tevékenységünkkel való közvetlen kapcsolat.
Jogosult	Jogi értelemben a jogosult az a személy vagy önálló jogi személyiséggel rendelkező gazdálkodó egység (szervezet vagy élőlény), akit konkrét, törvényben elismert jogok illetnek meg. Az emberi jogok minden embert megilletnek, tekintet nélkül a személyes tulajdonságaikra.

Kiszolgáltatott csoportok	Az üzleti tevékenység által az emberi jogokra gyakorolt negatív hatással szemben különösen kiszolgáltatott emberek vagy népességi csoportok, például gyermekek. Az emberek vagy népességi csoportok különösen kiszolgáltatottak lehetnek akkor is, ha nem, vagy csak nehezen képesek kezelni az emberi jogokra gyakorolt hatásokat.
Kockázatértékelés	Az emberi jogokra gyakorolt minden olyan tényleges vagy potenciális hátrányos hatás azonosítása és értékelése, amelyben a Mercedes-Benz csoportnak üzleti vállalkozásként szerepe van saját működése vagy üzleti kapcsolatai révén.
Környezeti kockázatfelmérés/környezetvédelmi átvilágítás	Szakértőink rendszeres kockázatértékeléseket végeznek a termelőhelyeinken a levegőbe történő káros kibocsátással, a szennyvízkibocsátással, a hulladékgazdálkodással, a talaj/talajvíz szennyezésével, az anyagok használatával és a helyi környezetirányítási rendszerrel kapcsolatban. Az értékelőrendszer egységesített interjúkon, a dokumentumok véletlenszerű vizsgálatán és célzott helyi ellenőrzéseken alapul. Ezek a környezeti kockázatértékelések olyan tényezőket vesznek figyelembe, mint a környezet- védelmi jogszabályok ismerete és betartása, a kockázatok elleni védekezésre használt technológiák, a szervezeti és környezetvédelmi szempontok valamint a helyi környezet és a közvetlen szomszédok figyelembevétele. Minden elvégzett környezeti kockázatértékelés végén jelentés készül, amely leírja a fennálló állapotot, valamint a kockázatok minimalizálására vonatkozó konkrét ajánlásokat.
Környezeti és energia-egyensúly	Az energiafogyasztásnak az energiahasználathoz viszonyított aránya, különösen a környezetre gyakorolt hatás tekintetében.
Mesterséges intelligencia (AI)	A mesterséges intelligenciának (AI) nincs egyetemleges egységes definíciója. Mi a következőket értjük alatta: Az AI az intelligens képességek automatizálását célzó különféle módszereket foglal magában. A tágabb értelemben vett „AI”-t ma gyakran használják a gépi tanulás (ML) jelenlegi előrelépéseire leszőkítve. Az „ML” az AI-módszerek részhalmaza és matematikai módszereken alapul, amelyek képesek bonyolult mintázatokat felismerni az adatkészletekben. A gépi tanulás részhalmaza a mélytanulás, amely (mély) neurális hálózatok segítségével lehetővé teszi bonyolult mintázatok felfedezését kifejezetten nagy adatkészletekben.
Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)	Az ENSZ legrégebbi, genfi székhelyű szakosodott ügynöksége. Az ILO célja, hogy elősegítse az elfogadható munkakörülményeket és a szociális védelmet, valamint hogy erősítse a társadalmi párbeszédet. Ezenkívül felelős a kötelező érvényű nemzetközi munkaügyi és társadalmi normák fejlesztéséért, megfogalmazásáért és betartatásáért.
Öslakosok	Az emberek és a környezet vagy konkrét földrajzi régiók között saját kötelekeket fenntartó és gyakorló lakosság. Különösen jellemzők rájuk bizonyos társadalmi, gazdasági, politikai vagy spirituális körülmények, amelyek megkülönböztetik őket a társadalmuk más csoportjaitól. Az emberek és a környezet vagy konkrét földrajzi régiók között saját kötelekeket fenntartó és gyakorló lakosság. Különösen jellemzők rájuk bizonyos társadalmi, gazdasági, politikai vagy spirituális körülmények, amelyek megkülönböztetik őket a társadalmuk más csoportjaitól.

Sokféleségi Charta	A vállalatok 2006-ban közzétett önkéntes kötelezettségvállalatcsoport lása, amelynek célja az esélyegyenlőség és a sokféleség elismerésének, méltánylásának és elfogadásának előmozdítása a németországi munkahelyeken.
Sokféleség és befogadás	A sokféleség a népességi csoportokon belüli egyedi különbségeket jelenti, mint például a nem, kor, származás, nemi beállítottság és egyéb tulajdonságok. A befogadás a sokféleség tudatos, befogadó és méltányló megközelítése, amelynek célja minden munkavállaló egyenlő és tisztességes bevonása és kezelése.
Szabályszerűségi irányító rendszer (CMS)	A vállalat egészénél szabálykövető viselkedést előmozdító alapelvek és intézkedések. Vállalatunk CMS rendszerére nemzeti és nemzetközi normák vonatkoznak. Szabályszerűségi tevékenységeink egyéb céljai mellett a CMS további célja az emberi jogok tiszteletben tartása és védelme. A CMS hét egymásra épülő elemből áll: szabályszerűségi értékrend, szabályszerűségi célkitűzések, szabályszerűségi szervezet, szabályszerűségi kockázatok, szabályszerűségi programok, kommunikáció és képzés, valamint monitorozás és fejlesztés.
Beszállítók (közvetlen/ közvetett)	A közvetlen beszállítók a termékeink gyártásához és szolgáltatásaink nyújtásához szükséges termékek vagy szolgáltatások beszállítói, akik közvetlen szerződéses jogviszonyban állnak velünk a szállítás, illetőleg szolgáltatásnyújtás céljából. A közvetett beszállítók a termékeink gyártásához és szolgáltatásaink nyújtásához ugyancsak szükséges termékek vagy szolgáltatások beszállítói, akik azonban nem állnak közvetlen szerződéses jogviszonyban velünk a szállítás, illetőleg szolgáltatásnyújtás céljából.
Személyes adatok	A magánszemélyekkel közvetve vagy közvetlenül kapcsolatos minden információ, mint például név, cím és kor.
Üzleti gyakorlatért felelős iroda (BPO)	A Mercedes-Benz Group bejelentőrendszere, amely nyitva áll minden munkavállaló, üzleti partner és harmadik fél előtt, aki kockázatokat és magas kockázatú szabálytalanságokat kíván jelenteni. Magas kockázatú például a nemzetközileg elfogadott emberi jogok megsértése, a korrupció, a versenyelőírások megszegése és a pénzmosás, valamint a műszaki előírások vagy a környezetvédelmi jogszabályok megsértése.



