

Principi di Responsabilità Sociale e di Diritti Umani



Mercedes-Benz



01 Introduzione	04
02 Creare valore in modo responsabile	06
Diritti umani e buone condizioni di lavoro	07
Abolizione del lavoro minorile	07
Abolizione del lavoro forzato	07
Libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva e il diritto di sciopero	07
Pari opportunità e non discriminazione	08
Diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro	08
Orario di lavoro	08
Retribuzione e indennità	08
Istruzione e formazione	09
Protezione dei difensori dei diritti umani	09
Protezione delle comunità locali e dei popoli indigeni	09
Personale di sicurezza e protezione dei diritti umani	09
Trattamento dei dati	09
Gestione dell'Intelligenza Artificiale	10
Diritti umani e ambiente	11
03 Il nostro approccio di „due diligence“ sui diritti umani	12
Mercedes-Benz e società controllate del Gruppo	14
Partner commerciali	14
Fornitori	15
04 Applicazione di questi Principi	16
Obbligo e compliance	17
Comunicazione e segnalazione	17
Governance	18
Trattamento delle violazioni di questi Principi	18
Contatti, domande e informazioni	19
Varie	19
Analisi e rapporti regolari	19
05 Glossario	20



Da sinistra a destra: Ola Källenius, Renata Jungo Brüngger, Sabine Kohleisen, Ergun Lümali, Michael Brecht, Mitchell Smith e Atle Høie

Cari Colleghi,

ci troviamo nel bel mezzo di un cambiamento radicale per l'industria automobilistica. Al fine di assicurare anche in futuro il successo della nostra azienda, ci siamo impegnati in un fondamentale "SpurWechsel", ovvero un "cambio di corsia", per garantire la trasformazione sostenibile della nostra azienda.

Per noi, "sostenibilità" significa creare valore in modo permanente, per i clienti, i dipendenti e gli investitori, così come per i nostri partner commerciali e per la società nel suo complesso. È questo il motivo per cui abbiamo voluto ancorarla al nostro core business affiancandola alla nostra strategia di business sostenibile.

In questo contesto, crediamo che i diritti umani siano l'aspetto fondamentale di una governance aziendale responsabile ed è pertanto nostra ambizione garantire che i diritti umani siano rispettati non solo in tutte le nostre società del Gruppo, ma anche dai nostri partner e dai nostri fornitori. Il nostro obiettivo è chiaro: vogliamo solo prodotti che siano stati creati senza alcuna violazione dei diritti umani.

Con i seguenti Principi di Responsabilità Sociale e di Diritti Umani, intendiamo sottolineare il nostro forte e vincolante impegno verso il sostegno e il rispetto dei diritti umani come stabilito dalle seguenti dichiarazioni:

- Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani

Questi Principi specificano e completano il nostro Integrity code nell'ambito dei diritti umani e di condizioni di lavoro dignitose e, in tal senso, rappresenteranno il nostro documento di riferimento.

Questo chiaro impegno a rispettare i diritti umani ne costituisce il fondamento. Tuttavia, ancora più importante è l'attuazione di processi e misure efficaci per salvaguardare attivamente i diritti umani. Con il Human Rights Respect System (HRRS) di Mercedes-Benz, abbiamo sviluppato un approccio di "due diligence" per essere all'altezza della nostra ambizione di osservare e rispettare i diritti umani in tutte le nostre attività commerciali. Tale approccio costituisce il nostro quadro di riferimento per mettere in pratica questi Principi ed è progettato per identificare ed evitare sin dal principio i rischi e i potenziali impatti negativi delle nostre attività commerciali sui diritti umani. L'HRRS, in quanto sistema basato sul rischio, è applicato sia alle nostre catene di fornitura che alle nostre partecipazioni di maggioranza.

L'HRRS e questi Principi sono stati sviluppati da colleghi di vari dipartimenti e dai rappresentanti dei lavoratori; abbiamo dato inoltre particolare importanza al fatto di prendere in considerazione anche l'esperienza degli stakeholder esterni. Il nostro approccio al rispetto dei diritti umani verrà sottoposto comunque a periodiche revisioni in relazione ad eventuali nuovi sviluppi.

Siamo certi che un successo a lungo termine sia possibile solo se sapremo adempire alla nostra responsabilità aziendale di rispettare i diritti umani a livello locale e globale e tali Principi sono un importante passo avanti in questa direzione. Ognuno di noi è chiamato a mettere in pratica questi Principi e a muovere la nostra azienda verso un futuro sostenibile sotto ogni punto di vista.

Vi ringraziamo sentitamente per il Vostro sostegno.

Ola Källenius
Presidente del Consiglio direttivo,
Mercedes-Benz Group AG

Renata Jungo Brüngger
Membro del Consiglio direttivo, Integrity and
Legal Affairs, Mercedes-Benz Group AG

Sabine Kohleisen
Membro del Consiglio direttivo, Human
Resources, Mercedes-Benz Group AG

Ergun Lümali
Presidente del Consiglio Generale
Aziendale, Mercedes-Benz Group AG

Michael Brecht
Presidente del Comitato Mondiale
dei Dipendenti

Mitchell Smith
Vicepresidente del Comitato
Mondiale dei Dipendenti

Atle Høie
Segretario Generale,
IndustriALL Global Union

Il significato dei termini contrassegnati da un colore nel testo principale sono illustrati nel glossario.

In Mercedes-Benz Group¹ siamo convinti che il rispetto dei diritti umani sia la componente fondamentale di una governance aziendale responsabile.

Questi Principi incorporano e completano quelli riportati nel nostro Integrity Code. Come partecipante fondatore del [Global Compact delle Nazioni Unite](#), **ci impegniamo a sostenere i diritti umani, a rispettare i diritti dei dipendenti² e dei loro rappresentanti, nonché a proteggere l'ambiente**. In Mercedes-Benz Group rispettiamo i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e teniamo in particolare considerazione i diritti dei [gruppi vulnerabili](#). È con questo spirito che ci impegniamo a rispettare i seguenti standard internazionali, tra gli altri:

- a [Dichiarazione Universale dei Diritti Umani](#)
- il Patto internazionale sui diritti civili e politici
- il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- la Dichiarazione dell'[Organizzazione Internazionale del Lavoro \(OIL\)](#) sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro
- i [Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani](#)
- i Dieci Principi del [Global Compact delle Nazioni Unite](#)
- le [Linee Guida dell'OCSE destinate alle Imprese Multinazionali](#)³

In Mercedes-Benz Group ci impegniamo a prevenire e, se possibile, a porre fine e [mitigare](#) gli impatti negativi sui diritti umani nell'ambito delle nostre operazioni commerciali in tutto il mondo. Inoltre, agiamo in conformità con i [Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani per garantire che i nostri partner commerciali, specialmente i fornitori diretti, rispettino i diritti umani](#) e lavorino per garantire lo stesso rispetto anche da parte dei fornitori indiretti. Attraverso il nostro approccio, rappresentato dal Mercedes-Benz Human Rights Respect System (HRRS), adempiamo al nostro obbligo di [due diligence sui diritti umani](#) con il coinvolgimento degli [stakeholder](#) rilevanti nel processo.

Per noi la responsabilità sociale è un fattore essenziale ai fini del successo a lungo termine della nostra azienda; questo vale anche per i nostri azionisti, [fornitori](#), partner commerciali e clienti nonché per i nostri dipendenti e partner sociali. È dunque nostra ferma intenzione continuare a offrire il nostro contributo alla pace sociale e alla prosperità globale. Per far fronte a questa responsabilità dobbiamo tuttavia essere competitivi e rimanere tali a lungo termine. L'assunzione di una responsabilità, congiunta per la [sostenibilità](#) lungo la [catena del valore](#), soprattutto in vista del progresso tecnologico, è parte integrante della nostra cultura aziendale e questo vale anche per quanto riguarda una trasformazione responsabile dell'industria automobilistica che è caratterizzata da nuove tecnologie di trazione e digitalizzazione.

Per raggiungere i nostri obiettivi comuni, noi di Mercedes-Benz Group, insieme al nostro Consiglio Generale Aziendale, al Comitato Mondiale dei Dipendenti e a IndustriALL Global Union, abbiamo concordato questi Principi che integrano i requisiti di compliance ai diritti umani contenuti nel nostro Integrity code. Questi Principi sono stati sviluppati in collaborazione con i dipartimenti interni responsabili, il Consiglio Generale Aziendale Mercedes-Benz Group e il Comitato Mondiale dei Dipendenti, nonché con esperti esterni e gli [stakeholder](#).

¹ Il termine "Mercedes-Benz Group" si riferisce a Mercedes-Benz Group AG e a tutte le società controllate del Gruppo.
² Il termine "dipendente" comprende anche i dirigenti a tutti i livelli e i membri degli organi amministrativi.
³ Capitolo IV sui diritti umani nelle Linee Guida dell'OCSE destinate alle Imprese Multinazionali.

02 Creare valore in modo responsabile

In questo capitolo delineiamo i diritti umani e i diritti dei dipendenti che sono di particolare rilevanza per quanto riguarda le nostre attività commerciali.

In Mercedes-Benz Group ci impegniamo a rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale e rifiutiamo qualsiasi condizione di sfruttamento sul lavoro.

Diritti umani e buone condizioni di lavoro

Particolare importanza è da attribuirsi ai diritti umani e alle buone condizioni di lavoro, sia all'interno delle società del Gruppo che tra i nostri [fornitori](#) e partner commerciali.

Abolizione del lavoro minorile

Noi di Mercedes-Benz Group ci opponiamo fermamente a qualsiasi forma di lavoro minorile, come definito dalle relative convenzioni dell'OIL⁴, e ci impegniamo a dare il massimo per operare un'effettiva abolizione del lavoro minorile. Tutte le pratiche dei datori di lavoro in Mercedes-Benz Group devono come minimo rispettare le suddette convenzioni dell'OIL. **Lo sviluppo dei bambini non può e non deve essere soggetto ad alcuna limitazione o ostacolo.** La loro dignità deve essere rispettata e la loro sicurezza e salute non devono essere compromesse, ma protette da misure adeguate.

Abolizione del lavoro forzato

In Mercedes-Benz Group ci opponiamo rigorosamente al lavoro forzato o obbligatorio e a tutte le forme di schiavitù, comprese le forme moderne di schiavitù e di traffico di esseri umani. Tutte le pratiche messe in atto dai datori di lavoro in Mercedes-Benz Group devono essere come minimo in linea con i [Core Labor Standards dell'OIL](#)⁵.

I rapporti di lavoro sono sempre basati sul principio di volontarietà. Tutti i rapporti di lavoro possono essere terminati con un ragionevole preavviso.

Libertà di associazione, il diritto alla contrattazione collettiva e il diritto di sciopero

In Mercedes-Benz Group riconosciamo il diritto dei nostri dipendenti a formare organi di rappresentanza dei lavoratori e alla contrattazione collettiva per la regolamentazione delle condizioni di lavoro, nonché il diritto di sciopero, secondo la legislazione vigente⁶. La fondazione, l'adesione o l'appartenenza a un sindacato dei lavoratori riconosciuto dalla legislazione **vigente non può essere usata come motivazione per una mancanza di parità di trattamento o per ritorsioni**⁷. In caso di campagne organizzative, l'azienda e i suoi dirigenti assumeranno una posizione neutrale; i sindacati e l'azienda garantiranno che i dipendenti abbiano la possibilità di adottare decisioni indipendenti. In Mercedes-Benz Group ci assicuriamo che i nostri dipendenti possano scambiarsi apertamente e regolarmente opinioni relative ai seguenti argomenti: condizioni di lavoro con la direzione aziendale nei sindacati e negli organismi di rappresentanza dei lavoratori in conformità con la legislazione vigente. Qualora tali Principi non fossero conformi alla legislazione locale, in Mercedes-Benz Group troveremo soluzioni a livello locale che tengano conto della legislazione nazionale pertinente e delle nostre linee guida.

La cooperazione con i dipendenti e i sindacati avviene su base costruttiva. Il nostro obiettivo è quello di coinvolgere e informare ogni singolo dipendente nel modo più diretto possibile.

A tal proposito, **aspiriamo a trovare un giusto equilibrio tra gli interessi economici dell'azienda e gli interessi dei nostri dipendenti.** La nostra condotta e il nostro linguaggio nei confronti dei dipendenti sono caratterizzati da rispetto e correttezza e anche in caso di controversie l'obiettivo rimane quello di mantenere una cooperazione costruttiva sostenibile a lungo termine.

4 Convenzione OIL n. 138 e n. 182.
5 Convenzione OIL n. 29, 105 e Protocollo del 2014 relativo alla Convenzione sul lavoro forzato.
6 Convenzione OIL n. 87 e n. 98.
7 Convenzione OIL n. 135.

Pari opportunità e non discriminazione

In Mercedes-Benz Group ci impegniamo a preservare le **pari opportunità** tra i dipendenti e a **prevenire ogni forma di discriminazione**⁸. Ci impegniamo inoltre a garantire il trattamento equo di tutti i dipendenti e non tolleriamo alcuna forma di **discriminazione** o disparità di trattamento ingiustificata, ad esempio sulla base di caratteristiche quali sesso, etnia, origine, nazionalità, religione o ideologia, appartenenza politica, sociale o sindacale, identità e orientamento sessuale, disabilità fisica e/o mentale oppure età.

In Mercedes-Benz Group, la **diversità e l'inclusione sono componenti essenziali della nostra strategia aziendale**, che contribuiscono a instaurare un approccio consapevole nei confronti delle differenze e dell'individualità. Per questo motivo siamo tra i primi firmatari della **Diversity Charter** e continuiamo a lavorare allo sviluppo del nostro **diversity management**.

Il diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro

Nel nostro ruolo di datore di lavoro, noi di Mercedes-Benz Group garantiamo la salute e la sicurezza sul lavoro nell'ambito della legislazione vigente e sosteniamo il continuo miglioramento delle condizioni di lavoro, con l'obiettivo di non registrare incidenti e malattie con cause professionali. Noi di Mercedes-Benz Group abbiamo sviluppato politiche e linee guida in materia di salute e sicurezza sul lavoro applicabili a tutto il Gruppo. Queste descrivono la struttura, il funzionamento e il miglioramento continuo del nostro sistema di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro⁹. In base alla nostra politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, i rappresentanti dell'azienda, i dipendenti, gli esperti di sicurezza e salute e i rappresentanti dei dipendenti collaborano regolarmente, strettamente e concretamente in tutte le sedi aziendali. Promuoviamo un approccio preventivo secondo il quale gli incidenti e le malattie professionali hanno generalmente cause prevenibili; **avendo creato un'efficace cultura della prevenzione**, queste cause possono essere eliminate ed è **possibile dunque prevenire incidenti sul lavoro, infortuni e malattie**.

Elevati standard di sicurezza tecnica e operativa sono la base del nostro lavoro con lo scopo di prevenire gli incidenti sul lavoro e le malattie legate ad esso.

In Mercedes-Benz Group rispettiamo le norme di sicurezza industriale e sfruttiamo i dispositivi di protezione necessari, facendo affidamento anche sulla cooperazione dei nostri dipendenti per la segnalazione di sospetti rischi per la sicurezza e la salute. Queste norme di sicurezza industriale si applicano anche ai lavoratori di datori di lavoro esterni (ad esempio lavoratori temporanei).

Orario di lavoro

In Mercedes-Benz Group seguiamo il principio che l'orario di lavoro sia conforme alla legislazione locale e ai corrispondenti standard industriali. Ci assicuriamo che prevalgano condizioni di lavoro sicure e sane, che **siano garantite adeguate pause durante il lavoro, limitazioni appropriate dell'orario di lavoro e ferie regolari e pagate**, in conformità con la legislazione locale vigente. Ci assicuriamo inoltre che siano rispettate le norme internazionali vigenti in merito agli orari di lavoro, che includono come requisito minimo le convenzioni **OIL** pertinenti sul luogo di lavoro.

⁸ Convenzione OIL n. 135.
⁹ Standard ISO 45001 per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Retribuzione e indennità

In Mercedes-Benz Group ci atteniamo agli standard internazionali, come il principio di **uguale retribuzione per un lavoro di uguale valore, indipendentemente dal sesso**¹⁰, e condizioni di lavoro eque e favorevoli¹¹. Ci impegniamo, in particolare, a pagare **un salario adeguato che, come requisito minimo, corrisponda al salario minimo stabilito dalla legislazione locale vigente** e che permetta inoltre ai nostri dipendenti di assicurarsi almeno il proprio sostentamento. Altrimenti, si basa sulla legislazione vigente nella sede di lavoro, tenendo conto del costo della vita e delle garanzie sociali esistenti nel Paese interessato. In assenza di una legislazione applicabile o di regolamenti di contrattazione collettiva, i compensi e i benefit si basano sulla nostra politica retributiva globale, oltre che sui nostri regolamenti interni locali in materia di compensi.

Istruzione e formazione

In Mercedes-Benz Group sosteniamo la qualificazione e la formazione di tutti i dipendenti al fine di garantire un alto livello di prestazioni e un lavoro di alta qualità, **offrendo una vasta gamma di programmi di qualificazione e formazione**, nonché misure di supporto durante tutte le fasi essenziali della formazione individuale e dei percorsi di carriera dei dipendenti. In questo modo contribuiamo alla possibilità di occupazione di tutti i dipendenti e all'apprendimento permanente.

Protezione dei difensori dei diritti umani

In Mercedes-Benz Group siamo consapevoli dell'importante ruolo ricoperto da **coloro che si impegnano nella difesa**, nel rispetto e nella promozione **dei diritti umani** e rifiutiamo qualsiasi minaccia, intimidazione, diffamazione e criminalizzazione contro le **persone che si ergono a difesa dei diritti umani**, cercando inoltre di instaurare con loro un dialogo costruttivo e un rapporto di cooperazione.

Protezione delle comunità locali e dei popoli indigeni

In Mercedes-Benz Group rispettiamo i diritti delle **comunità locali** e delle **popolazioni indigene** che potrebbero soffrire degli effetti causati dalle nostre operazioni commerciali¹² e prendiamo in seria considerazione l'impatto locale eventualmente derivabile dalle nostre attività aziendali.

Personale di sicurezza e protezione dei diritti umani

Nei casi in cui ricorriamo al nostro personale di sicurezza interno Mercedes-Benz Group ai fini della protezione delle nostre strutture, tale personale è obbligato a rispettare i diritti umani e il nostro Integrity Code. Nei casi in cui stipuliamo un contratto con un servizio di sicurezza privato per proteggere le nostre strutture, devono essere adoperate una serie di misure e requisiti adeguati attraverso corrispondenti specifiche, al fine di garantire che il personale di sicurezza impiegato nell'esecuzione del proprio lavoro rispetti i diritti umani riconosciuti a livello internazionale.

¹⁰ Convenzione OIL n. 100.
¹¹ Convenzione OIL n. 100 e n. 111.
¹² Convenzione OIL n. 169.

Trattamento dei dati

In Mercedes-Benz Group rispettiamo la protezione dei **dati considerandolo un diritto personale**. I **dati personali** sono utilizzati e trattati solo nella misura consentita dalla legge, dai regolamenti, dalle nostre politiche interne e in base al consenso accordato dagli interessati. La nostra **politica di protezione dei dati** regola il trattamento dei **dati personali** dei dipendenti, dei clienti e dei partner nell'ambito del regolamento generale sulla protezione dei dati, assicurando uno standard uniforme di protezione e sicurezza dei dati e fornendo il quadro necessario per il trasferimento dei dati tra le società del Gruppo.

La nostra **"Global Data and Information Policy"** costituisce la base per una **gestione responsabile, etica e legalmente valida di tutti i dati e le informazioni a livello mondiale**; a tal fine, essa definisce obiettivi, principi, strutture organizzative e misure. I principi della nostra **Data Vision** descrivono il trattamento responsabile e legittimo dei dati nel loro insieme, siano essi personali o meno.

Gestione dell'Intelligenza Artificiale

In Mercedes-Benz Group abbiamo sviluppato principi sofisticati in tema di **intelligenza artificiale (IA)**¹³ seguendo un approccio che assicura all'uomo il **proprio ruolo centrale di pacemaker** e prendendo in considerazione opportunità e rischi in modo appropriato e opportuno. Al fine di plasmare la trasformazione digitale in maniera sostenibile, questi principi includono parametri etici e legali per lo sviluppo e l'uso dell'**intelligenza artificiale**. Essi pongono le basi per l'uso responsabile, la trasparenza, la protezione della privacy, la sicurezza e l'affidabilità dell'**intelligenza artificiale** in Mercedes-Benz Group e si applicano anche ai nostri partner commerciali. Essi completano inoltre la nostra **Data Vision** e sono parte integrante della nostra responsabilità digitale aziendale.

¹³ Ulteriori informazioni sui nostri Principi di Intelligenza Artificiale sono disponibili all'indirizzo: group.mercedes-benz.com/sustainability/data/ki-guidelines.html



Diritti umani e ambiente

In Mercedes-Benz Group riconosciamo la nostra responsabilità verso la protezione dell'ambiente e siamo consapevoli del potenziale impatto che i nostri prodotti, i processi di produzione e di approvvigionamento possono avere sull'ambiente e sugli esseri umani. Per questo motivo, oltre alla **due diligence sui diritti umani**, adempiamo ai nostri doveri di tutela ambientale anche nelle società del Gruppo, così come nei confronti dei nostri fornitori e partner commerciali.

I nostri sforzi sono rivolti al raggiungimento di un bilancio ambientale ed energetico esemplare a livello globale e, con la nostra politica aziendale sulla gestione ambientale ed energetica, ci impegniamo ad agire in modo responsabile dal punto di vista ambientale in tutte le nostre attività, utilizzando **le risorse con parsimonia ed estraendo le materie prime in modo efficiente** e parsimonioso al fine di evitare e/o minimizzare in maniera sostenibile gli effetti negativi sull'ambiente.

A tal fine abbiamo messo in opera sistemi di gestione ambientale presso tutti i siti di produzione¹⁴ e conduciamo regolari **valutazioni del rischio ambientale (due diligence ambientale)** presso i nostri stabilimenti. Definiamo inoltre una serie di standard e di obiettivi di protezione ambientale chiari e generali, rendendo trasparente il nostro impatto ambientale sia internamente che esternamente all'azienda. Nel caso di eventuali incidenti rilevanti per l'ambiente negli stabilimenti Mercedes-Benz Group, ci adoperiamo per la documentazione e la risoluzione di qualsiasi carenza. Garantendo il continuo sviluppo tecnologico dei nostri prodotti, ci sforziamo di ridurre l'impatto che le emissioni e il consumo di risorse hanno sull'ambiente. La nostra ambizione è quella di rendere la nostra flotta di auto nuove completamente neutrale per quanto riguarda le emissioni di CO₂. Con questo obiettivo analizziamo tutte le misure possibili per la progettazione di prodotti ecologici ed efficienti dal punto di vista energetico, così come dell'impatto ambientale, dall'estrazione delle materie prime alla produzione, all'uso e, infine, al riciclaggio. Effettuiamo inoltre valutazioni delle nostre attività in merito alla compliance con i regolamenti previsti nel processo di produzione, compresa la raccolta, lo stoccaggio, il riciclaggio e lo smaltimento di sostanze e rifiuti pericolosi¹⁵.

¹⁴ Sistemi di gestione ambientale e dell'energia ISO 14001, EMAS e ISO 50001.

¹⁵ La convenzione di Minamata sul mercurio adottata il 10 ottobre 2013, la convenzione di Basilea sul controllo dei movimenti transfrontalieri di rifiuti tossici e loro smaltimento adottata il 22 marzo 1989 e la convenzione di Stoccolma sugli inquinanti organici persistenti adottata il 23 maggio 2001 (Convenzione POPs).

03 Il nostro approccio di "due diligence" sui diritti umani

In questo capitolo illustriamo il nostro approccio per identificare, prevenire e mitigare i potenziali impatti negativi sui diritti umani con il nostro Human Rights Respect System. Questo vale in particolare per le nostre società controllate del Gruppo, nonché in relazione ai nostri partner commerciali e fornitori.

In Mercedes-Benz Group i diritti umani sono ancorati alla nostra strategia commerciale sostenibile, in cui ricoprono un ruolo centrale.

Come parte di questo, abbiamo sostenuto i nostri impegni sui diritti umani con obiettivi misurabili e KPI. Con il nostro **Human Rights Respect System (HRRS)**, adempiamo al nostro obbligo di **due diligence sui diritti umani**, sulla base dei requisiti degli standard riconosciuti a livello internazionale, delle leggi e dei regolamenti applicabili, nonché della nostra comprensione condivisa dei valori in Mercedes-Benz Group.

Nello stabilire e nell'implementare l'HRRS, consideriamo gli interessi dei nostri dipendenti e degli altri **stakeholder** che possono essere direttamente interessati in una posizione giuridica protetta dalle nostre operazioni commerciali. Il nostro obiettivo è quello di entrare in uno scambio con i **titolari di diritti** potenzialmente interessati o con i loro rappresentanti e di prendere in considerazione i loro interessi. Nell'ambito dell'HRRS, eseguiamo una valutazione sistematica e basata sul rischio al fine di verificare che le aziende controllate del Gruppo e le catene di fornitura rispettino i diritti umani e implementiamo una serie di misure volte alla prevenzione, all'eliminazione e alla **mitigazione** degli impatti negativi sui diritti umani all'interno delle nostre operazioni commerciali in tutto il mondo. Apportiamo uno sviluppo continuo al nostro HRRS, ad esempio, quando viene eseguita una **valutazione del rischio** a causa di una nuova attività o collaborazione e prima di decisioni strategiche o cambiamenti nelle operazioni aziendali, consultando anche il parere di **stakeholder** ed esperti esterni per quanto riguarda le possibilità di ulteriore sviluppo e del monitoraggio dell'HRRS.

Il nostro approccio di "due diligence" sul rispetto e la preservazione dei diritti umani in quattro passaggi.

1. Valutazione del rischio

Valutazione sistematica e valutazione dei rischi nell'ambito dei diritti umani

2. Applicazione del programmag

Definizione e implementazione di misure per i diritti umani, a seconda della valutazione del rischio specifico delle aziende del Gruppo o delle catene di approvvigionamento

3. Monitoraggio

Valutazione dell'adeguatezza/efficacia della valutazione del rischio e dell'implementazione del programma

4. Rapporto

Rapporto regolare e standardizzato



Mercedes-Benz Group e società controllate del Gruppo

Come parte dell'HRRS, in Mercedes-Benz Group abbiamo instaurato un sistema di gestione della compliance sociale (**Compliance Management System, CMS**) per le nostre aziende controllate del Gruppo. Questo **CMS** sociale è incorporato in un ciclo di valutazione dei rischi a cadenza annuale che definisce i valori e gli obiettivi relativi ai diritti umani. Inoltre il **CMS** sociale include una linea guida specifica per una **valutazione del rischio** legato ai diritti umani che viene applicata in tutte le società controllate del Gruppo e mira a identificare il rischio individuale per ogni società controllata del Gruppo tenendo conto, tra l'altro, di fattori specifici del singolo Paese.

Sulla base dei risultati della **valutazione del rischio**, il set di misure del **CMS** sociale fornisce indicazioni individuali per le società controllate del Gruppo che affrontano i singoli risultati della valutazione stessa. Ciascuna entità è responsabile dell'attuazione del pacchetto di misure di compliance sociale. Un reparto specifico all'interno di Mercedes-Benz Group è responsabile della progettazione e dell'implementazione del **CMS** sociale.

Il **CMS** sociale e le misure corrispondenti sono supportati da una comunicazione mirata e da corsi di formazione specifici che coinvolgono tutti i dipendenti interessati. Al fine di garantire l'efficacia, il miglioramento continuo e l'ulteriore sviluppo del **CMS** sociale, i processi di monitoraggio e rapporti corrispondenti vengono eseguiti a cadenza annuale.

Partner commerciali

I nostri requisiti e le aspettative per i partner commerciali sono riportati nei **Mercedes-Benz Business Partner Standards (BPS)**. Per partner commerciali sono intesi tutti coloro che intrattengono con noi attività commerciali. Noi e i nostri partner rispettiamo e sosteniamo la protezione dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale e diamo particolare importanza ai diritti sanciti dalla Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo¹⁶ e ai **Core Labor Standards dell'OIL**. Ci impegniamo a prevenire le violazioni dei diritti umani compiute dalle organizzazioni con le quali noi e i nostri partner intratteniamo un rapporto commerciale, così come da qualsiasi altro partner commerciale e **fornitore**.

La conformità a questi standard è per noi il requisito principale per una collaborazione di successo. Prima di stipulare qualsiasi contratto con nuovi partner commerciali, li sottoponiamo a un accurato screening nella misura consentita dalla legge utilizzando un **controllo di integrità** trasparente e orientato al rischio. I nostri partner sono anche obbligati a continuare a rispettare i requisiti di legge dopo l'esecuzione del contratto. Le problematiche relative a questioni di integrità o le potenziali violazioni della legge e/o del BPS saranno esaminate insieme al nostro partner commerciale. Qualora esse non potessero essere risolte, adotteremo misure appropriate che possono includere azioni legali fino alla cessazione del rapporto commerciale.

Ci aspettiamo che i partner commerciali comunichino ai loro dipendenti la legislazione vigente, oltre ai contenuti del BPS e ai requisiti associati. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali condividano inoltre i contenuti del BPS con i loro **fornitori** e che garantiscano anche con loro il rispetto delle norme di compliance.

¹⁶ Composta dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dal Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici e dai suoi due Protocolli Opzionali e dal Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali.

Fornitori

In Mercedes-Benz Group **ci impegniamo per un approvvigionamento responsabile** di materiali e servizi di produzione e di servizi non dedicati alla produzione. Le nostre condizioni contrattuali e gli standard applicabili specificamente ai **fornitori** stabiliscono chiari requisiti e aspettative nei confronti dei nostri **fornitori** che devono essere verificati dal personale addetto all'approvvigionamento.

Tutti i **fornitori** devono rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, riportati anche negli accordi contrattuali stipulati con loro. Ci riserviamo il diritto di verificare il rispetto delle condizioni contrattuali e, in caso di violazioni, di esercitare i nostri diritti contrattuali che possono includere anche azioni legali e possono portare alla cessazione del rapporto commerciale.

La nostra aspirazione è quella di stabilire e comunicare questi requisiti a tutti i **fornitori** attraverso i nostri dipartimenti di approvvigionamento. Questi requisiti, che si basano sugli standard dei **fornitori** sopra riportati, includono buone condizioni di lavoro e il rispetto dei diritti umani, la protezione dell'ambiente e la sicurezza, così come il business etico, la protezione dei dati e la compliance.

I **fornitori** diretti sono tenuti a istruire i propri dipendenti sugli standard rilevanti per i **fornitori**, a comunicarne il contenuto ai propri **fornitori**, a obbligare questi ultimi al rispetto degli stessi requisiti e a verificare che questi siano rispettati lungo tutta la loro catena di fornitura. Offriamo un supporto ai nostri **fornitori** per l'adempimento di questi requisiti tramite informazioni specifiche e corsi di formazione. I nostri dipartimenti centrali di approvvigionamento conducono revisioni sistematiche della compliance dei **fornitori** agli standard. I nuovi **fornitori** sono sottoposti a valutazione in merito agli argomenti legati alla **sostenibilità**, compresi i diritti umani e gli standard lavorativi, eventualmente anche attraverso valutazioni in loco.

Ulteriori informazioni

Per maggiori informazioni riguardanti il nostro approccio di **"due diligence" sui diritti umani**, consultare le nostre pagine web: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/hrrs/

Scoprite le aspettative nei confronti dei nostri partner commerciali riportate nei **Mercedes-Benz Business Partner Standards (BPS)** e verificate i requisiti per i **fornitori** riportati nei **Mercedes-Benz Responsible Sourcing Standards**.



04 Applicazione di questi Principi

In questo capitolo descriviamo le responsabilità e gli obblighi connessi a questi Principi e le modalità di gestione delle violazioni all'interno di Mercedes-Benz Group e delle nostre aziende controllate del Gruppo.

Obbligo e compliance

I membri dei nostri organi amministrativi Mercedes-Benz Group mettono in pratica questi Principi. L'implementazione locale è affidata ai responsabili del sito corrispondente.

Questi Principi sono stati adottati congiuntamente dalla direzione aziendale, dal Consiglio Generale Aziendale Mercedes-Benz Group, dal Comitato Mondiale dei Dipendenti e dalla IndustriALL Global Union come **requisiti vincolanti all'interno di Mercedes-Benz Group per l'attuazione degli elementi fondamentali della due diligence sui diritti umani**. Questi Principi sono vincolanti in tutto il mondo per tutti i dirigenti e i dipendenti Mercedes-Benz Group, nonché per tutte le aziende controllate del Gruppo e designano i referenti incaricati dell'assistenza di partner commerciali, clienti e dipendenti.

Il Corporate Audit controllerà anche il rispetto di questi Principi come parte delle proprie verifiche e includerà questi Principi nei suoi criteri di valutazione. La direzione aziendale riferisce e discute regolarmente la realizzazione della responsabilità sociale all'interno dell'azienda, nonché l'attuazione di questi Principi con il Comitato Mondiale dei Dipendenti.

Questi Principi rappresentano un'integrazione dei requisiti dell'UE e di qualsiasi legge nazionale. Le società controllate del Gruppo e i loro dipendenti e membri degli organi amministrativi non sono autorizzati ad adottare regolamenti che si discostino dal contenuto e dalle specifiche di questi Principi, salvo quanto diversamente previsto dalla legislazione locale. Nel caso in cui alcune posizioni dovessero trovarsi in conflitto con la legislazione locale, l'organizzazione centrale di Compliance lavorerà con la società del Gruppo interessata al fine di trovare una disposizione che si avvicini il più possibile all'intento di questi Principi.

Comunicazione e segnalazione

Questi Principi saranno messi a disposizione di tutti i nostri dipendenti e dei loro rappresentanti in forma appropriata. Le misure di comunicazione saranno discusse in anticipo con i rappresentanti dei dipendenti.

Rapporto di Sostenibilità

Per maggiori informazioni riguardanti i Diritti Umani, consultare il nostro **Rapporto di Sostenibilità** e le nostre pagine web: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/



Governance

La divisione esecutiva "Integrity and Legal Affairs" di Mercedes-Benz Group è responsabile delle attività generali relative ai diritti umani. Il membro responsabile del Consiglio direttivo collabora con le unità di approvvigionamento per sviluppare ulteriormente la compliance per i diritti umani, in linea con gli obiettivi concordati, e riceve inoltre informazioni e rapporti regolari sulle attività relative ai diritti umani dal Chief Compliance Officer e dai reparti specializzati corrispondenti.

Le nostre unità di approvvigionamento forniscono inoltre informazioni relative alle proprie misure di compliance per i diritti umani ai membri del Consiglio direttivo che sono direttamente responsabili delle unità corrispondenti. Le rispettive unità specializzate riferiscono inoltre al [Group Sustainability Board](#), che è composto dai membri responsabili del Consiglio direttivo e monitora l'attuazione di questi Principi¹⁷. A tal fine, su base annua e puntuale, le questioni salienti relative ai diritti umani e lo stato di attuazione di questi Principi sono riportati e discussi nel [Group Sustainability Board](#).

L'intero [Consiglio di sorveglianza](#) viene aggiornato dal Consiglio direttivo in occasione di sedute regolari su questioni di [sostenibilità](#), compresi i diritti umani e gli standard lavorativi. [L'Advisory Board for Integrity and Corporate Responsibility](#) è un organo di consulenza esterno che intrattiene ulteriori discussioni con il management dell'azienda su questioni strategiche relative alla [sostenibilità](#), compresi i diritti umani e gli standard lavorativi e i progressi compiuti nella nostra strategia di business sostenibile. I nostri team interdisciplinari, composti da esperti di diritti umani e di conformità insieme alle unità operative di approvvigionamento e, su base puntuale, ad altre unità specializzate, lavorano a stretto contatto in Mercedes-Benz Group per concettualizzare misure preventive e [mitigative](#) appropriate. Le unità specializzate pertinenti sono incaricate di garantire l'attuazione e il controllo di tali misure.

Trattamento delle violazioni di questi Principi

Una serie di canali è a disposizione dei dipendenti e delle parti terze esterne per la segnalazione di sospette violazioni dei diritti umani e la richiesta di assistenza, come definito nel terzo pilastro dei [Principi Guida delle Nazioni Unite su Affari e Diritti Umani](#), "Accesso alle misure di rimedio". Questi canali includono in particolare il nostro [BPO \(Business Practices Office\)](#) e il Comitato Mondiale dei Dipendenti.

Il [BPO](#) è aperto a tutti i dipendenti, partner commerciali e parti terze che desiderano segnalare all'azienda violazioni di norme o regolamenti che rappresentano un rischio grave, comprese le violazioni dei diritti umani. Una politica aziendale applicabile a livello globale governa il nostro sistema di segnalazione e le responsabilità corrispondenti. Il nostro sistema di segnalazione mira a garantire un processo equo e trasparente che tenga conto del principio di proporzionalità per le parti interessate, fornendo allo stesso tempo protezione agli informatori.

¹⁷ Nell'ambito delle relazioni periodiche e tenendo conto della legislazione vigente e dei regolamenti aziendali vengono discusse disposizioni e, se necessario, vengono avviati miglioramenti ai processi esistenti in stretta collaborazione tra l'azienda, il Consiglio Generale Aziendale, il Comitato Mondiale dei Dipendenti e, dove indicato da questi Principi, con il coinvolgimento di IndustriALL Global Union.

Questa politica aziendale stabilisce anche lo standard per la **valutazione e le conseguenze delle violazioni delle regole**. Il [BPO](#) è raggiungibile in diverse lingue per posta, e-mail, o mediante l'apposito modulo di segnalazione online e, in alcuni Paesi, attraverso una linea verde esterna¹⁸. Tuttavia, sono possibili anche segnalazioni completamente anonime se non espressamente proibite dalla legislazione nazionale. In Germania gli informatori hanno anche la possibilità di contattare l'intermediario esterno e neutrale per segnalare gravi violazioni delle regole relative a Mercedes-Benz Group, qualora essi non siano in possesso di indicazioni specifiche relative a tali violazioni. Dopo aver ricevuto una segnalazione, il [BPO](#) conduce una [valutazione basata sul rischio](#) della potenziale violazione. Qualora i sospetti fossero confermati, vengono imposte misure ragionevoli e adeguate alla situazione. Se si riscontra una violazione di questi Principi causata da singoli dipendenti, possono essere intraprese misure disciplinari conformemente alla legislazione vigente in materia di occupazione. Le violazioni del contenuto di questi Principi saranno sanzionate in linea con la nostra politica aziendale interna sul trattamento delle violazioni.

Contatti, domande e informazioni

Per domande e commenti su questi Principi o su qualsiasi argomento relativo ai diritti umani è possibile rivolgersi via e-mail al reparto di Compliance Sociale Mercedes-Benz Group all'indirizzo social-compliance@mercedes-benz.com.

I reclami o le segnalazioni di mancato rispetto di questi Principi possono essere indirizzati al [BPO](#) all'indirizzo bpo@mercedes-benz.com, al Comitato Mondiale dei Dipendenti e alla IndustriALL Global Union.

Varie

Al momento della firma, questi Principi entrano in vigore e sostituiscono i Principi di Responsabilità Sociale Daimler. Nessun diritto individuale o di terzi può essere derivato da questi Principi. Questi Principi non hanno effetti retroattivi. Il design basato sul contenuto e l'orientamento dei sistemi di gestione esistenti sono descritti più dettagliatamente nelle linee guida dedicate all'implementazione di questi Principi. Questi Principi vengono regolarmente sottoposti a riesame e rivisitati in base ai risultati della [valutazione dei rischi](#) nell'ambito del Mercedes-Benz Human Rights Respect System, ad esempio se viene effettuata una [valutazione dei rischi](#) a causa di una nuova attività o collaborazione, prima di decisioni strategiche o modifiche nelle attività aziendali.

Analisi e rapporti regolari

Noi di Mercedes-Benz Group continueremo a fornire comunicazioni annuali sulle nostre attività di due diligence nella catena di approvvigionamento, compresa una comunicazione dei risultati della [valutazione dei rischi](#) nella catena di approvvigionamento e una descrizione dettagliata delle nostre misure per [mitigare](#) i rischi identificati e valutarne l'efficacia.

¹⁸ Le informazioni di contatto aggiornate per il BPO e l'intermediario neutrale sono reperibili sul sito web Mercedes-Benz Group all'indirizzo: group.mercedes-benz.com/company/compliance/bpo/.



Advisory Board for Integrity and Corporate Responsibility

Il Board è composto da esperti indipendenti esterni provenienti da vari Paesi e ha rappresentato un'importante fonte di ispirazione per il nostro lavoro in tema di sostenibilità sin dal 2012. I suoi membri, provenienti da ambiti scientifici, economici e dalla società civile, forniscono un supporto critico e costruttivo per il processo di integrità e responsabilità aziendale in Mercedes-Benz Group da un punto di vista esterno.

Bilancio ambientale ed energetico

Rapporto tra il consumo di energia e l'impiego di energia, soprattutto in termini di impatto ambientale.

Business Practices Office (BPO)

Sistema di segnalazione instaurato in Mercedes-Benz Group, aperto a tutti i dipendenti, partner commerciali e terzi, con lo scopo di affrontare i rischi e le violazioni ad alto rischio. Le violazioni ad alto rischio includono reati come violazioni dei diritti umani riconosciuti a livello internazionale, la corruzione, violazioni delle leggi antitrust e il riciclaggio di denaro, così come le violazioni delle specifiche tecniche o dei regolamenti ambientali.

Catena del valore

La catena del valore di un'azienda comprende tutte le attività legate alla progettazione, alla fabbricazione, alla distribuzione, all'uso e allo smaltimento dei suoi prodotti e alla fornitura dei suoi servizi.

Compliance Management System (CMS), sistema di gestione della conformità

Principi di base e disposizioni per la promozione di un comportamento conforme alle norme di compliance in tutta l'azienda. Il nostro CMS è orientato agli standard nazionali e internazionali. Oltre ad altri obiettivi delle nostre attività di compliance, il CMS mira anche a rispettare e proteggere i diritti umani e consiste di sette elementi che si basano l'uno sull'altro: valori di compliance, obiettivi di compliance, organizzazione della compliance, rischi di compliance, programmi di compliance, comunicazione e formazione nonché monitoraggio e miglioramento.

Comunità locali

Comunità che sono o possono essere direttamente e/o negativamente condizionate a causa della vicinanza ai nostri stabilimenti o di una connessione diretta con le nostre attività commerciali.

Consiglio di sorveglianza

Il più alto comitato di controllo Mercedes-Benz Group, il cui scopo principale è quello di supervisionare la gestione esecutiva, in particolare il Consiglio direttivo.

Controllo di integrità

Valutazione che riguarda i partner commerciali potenziali ed esistenti per verificare che essi soddisfino gli standard dettati dai valori Mercedes-Benz Group e, per esempio, che non adottino metodi illegali o inappropriati.

Core Labor Standards dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)

Norme sociali create dall'OIL nell'ambito dell'ordine commerciale mondiale per garantire condizioni di lavoro dignitose e la protezione dei lavoratori. I Core Labor Standards sono parte della Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro dell'OIL.

Data Vision	L'aspirazione di Mercedes-Benz Group riguardo al trattamento dei dati: "Siamo a favore di modelli di business sostenibili basati sui dati. Per questo motivo ci concentriamo sulle esigenze dei nostri consumatori e dipendenti e trattiamo i dati in maniera responsabile." La Data Vision segue sette principi: potenziale commerciale, beneficio per i consumatori, qualità dei dati, trasparenza, scelta, sicurezza ed etica dei dati.	Global Compact delle Nazioni Unite	Il nostro organo di gestione centrale per tutte le questioni di sostenibilità che riferisce al Consiglio direttivo di Mercedes-Benz Group AG. Il GSB ha una struttura di gestione condivisa, con la compresenza di Renata Jungo Brüngger (membro del Consiglio direttivo responsabile per l'integrità e gli affari legali, Integrity and Legal Affairs, e membro del Consiglio direttivo di Mercedes-Benz AG) e Markus Schäfer (membro del Consiglio direttivo responsabile per la ricerca del Gruppo, Group Research, e Direttore operativo di Mercedes-Benz Cars). Il GSB sottopone al Consiglio direttivo i report sui progressi compiuti e le proposte di decisione riguardanti le aree di azione che fanno parte delle strategie aziendali sostenibili del Gruppo.
Dati personali	Tutte le informazioni direttamente o indirettamente collegate a un individuo, compresi, ad esempio, nome, indirizzo ed età.	Group Sustainability Board (GSB)	Il nostro organo di gestione centrale per tutte le questioni di sostenibilità che riferisce al Consiglio direttivo di Mercedes-Benz Group AG. Il GSB sottopone al Consiglio direttivo i report sui progressi compiuti e le proposte di decisione riguardanti le aree di azione che fanno parte delle strategie aziendali sostenibili del Gruppo.
Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite	La Dichiarazione è stata proclamata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948 senza effetti giuridicamente vincolanti. La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani contiene i diritti fondamentali e inalienabili che sono inerenti a tutti gli esseri umani dalla nascita e fa parte della Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite.	Gruppi vulnerabili	Persone o gruppi di persone particolarmente vulnerabili agli impatti negativi sui diritti umani di un'attività commerciale, come i bambini; tali persone o gruppi di persone possono essere considerati vulnerabili anche se non sono in grado di affrontare gli impatti negativi sui diritti umani o se hanno difficoltà a farlo.
Difensori dei Diritti Umani	I diritti umani sono diritti fondamentali e inalienabili che sono propri di tutti gli esseri umani dalla nascita. Questi includono, tra gli altri, la dignità umana e il diritto alla vita e all'integrità fisica e sono sottoposti a norme internazionali fondamentali come la Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite e ai Core Labor Standards dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. I difensori dei diritti umani, noti anche come attivisti dei diritti umani, sono persone e gruppi che lavorano in modo non violento per proteggere e promuovere i diritti umani.	Intelligenza Artificiale (IA)	Non esiste una definizione universalmente coerente di Intelligenza Artificiale (IA), ma la nostra interpretazione è la seguente: l'intelligenza artificiale comprende vari metodi che mirano ad automatizzare le competenze intellettuali. Il termine ampio "IA" è spesso usato oggi nel senso stretto degli attuali progressi nell'apprendimento automatico (Machine Learning, ML). "ML" è un sottoinsieme dei metodi di IA e si basa su processi matematici che trovano modelli complessi in ampie serie di dati. Un ulteriore sottoinsieme dell'apprendimento automatico è costituito dal Deep Learning che consente di trovare modelli complessi in grandi quantità di dati utilizzando reti neurali (profonde).
Discriminazione	L'applicazione di categorizzazioni (come l'estrazione sociale, il sesso, il colore della pelle, la religione) al fine di creare, spiegare e giustificare un trattamento di disuguaglianza senza una ragione oggettiva	Mitigare (mitigazione)	Per mitigazione si intendono i processi che consentono di affrontare gli impatti negativi sui diritti umani e i risultati rilevanti di tali processi che consentono di contrastare gli effettivi impatti negativi, li correggono e/o limitano le probabilità che si verifichino potenziali impatti negativi.
Diversità e inclusione	La diversità rappresenta le differenze individuali all'interno di un gruppo di persone, tra cui, per esempio, sesso, età, origine, orientamento sessuale e altre caratteristiche. L'inclusione è l'approccio consapevole, integrativo e apprezzativo alla diversità, con l'obiettivo di includere e trattare tutti i dipendenti in modo paritario ed equo.	Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)	L'OIL è la più antica agenzia speciale delle Nazioni Unite, con sede a Ginevra; essa persegue gli obiettivi volti alla promozione di standard di dignità sul posto di lavoro e di protezione sociale, nonché al rafforzamento del dialogo sociale, ed è responsabile dello sviluppo, della formulazione e dell'applicazione di norme internazionali vincolanti in materia sociale e connesse al lavoro.
Diversity Charter	Un impegno volontario delle aziende pubblicato nel 2006 con lo scopo di promuovere il riconoscimento, l'apprezzamento e l'inclusione delle pari opportunità e della diversità nel mondo del lavoro in Germania.	Pari Opportunità	L'impiego, l'incentivo e lo sviluppo di tutti i dipendenti in base alle loro competenze, abilità e prestazioni indipendentemente da sesso, età, origine, religione o altre caratteristiche individuali.
Due diligence dei diritti umani	La due diligence sui diritti umani si riferisce agli obblighi imposti a un'azienda al fine di rispettare i diritti umani e contrastare i rischi verso i diritti umani nel corso delle sue attività commerciali.		
Fornitori (diretti/ indiretti)	I fornitori diretti sono quei fornitori di prodotti o servizi le cui consegne sono necessarie per la fabbricazione dei nostri prodotti e la fornitura dei nostri servizi e che hanno un rapporto contrattuale diretto con noi per la consegna e/o il servizio. I fornitori indiretti sono quei fornitori le cui consegne sono comunque necessarie per la fabbricazione dei nostri prodotti e la fornitura dei nostri servizi, ma che non hanno un rapporto contrattuale diretto con noi per la consegna e/o il servizio.		

Popolazioni indigene	Popolazioni che detengono e praticano i propri legami tra le persone e l'ambiente o aree geografiche specifiche e che si contraddistinguono per caratteristiche sociali, economiche, politiche o spirituali che esulano da quelle del resto della società in cui vivono.
Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani	I Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani sono una serie di linee guida internazionali che mirano a prevenire le violazioni dei diritti umani nel contesto delle attività commerciali, affrontando in questo contesto anche la responsabilità delle imprese commerciali.
Principi guida per le imprese multinazionali dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE)	Con sede a Parigi, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) è un'organizzazione internazionale che comprende 37 Paesi membri impegnati in favore della democrazia e dell'economia di mercato. Le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali contengono indicazioni alle aziende per una condotta commerciale sostenibile nelle aree della trasparenza, delle condizioni di lavoro, dell'ambiente, della corruzione, della protezione dei consumatori, dei rapporti, del trasferimento di tecnologia, della concorrenza e della tassazione.
Sostenibilità	Principi operativi orientati al presente e al futuro che mirano a conciliare gli aspetti economici, ecologici e sociali.
Stakeholder	Una persona o un'organizzazione che effettivamente o potenzialmente influenza, o è influenzata, dalle nostre attività e decisioni aziendali.
Titolare di diritti	Nel campo del diritto, un titolare di diritti è una persona o un'altra entità giuridica (organizzazione o organismo vivente) che possiede diritti specifici, legalmente riconosciuti. Nell'ambito dei diritti umani, i titolari di diritti sono tutte le persone, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali.
Valutazione del rischio	Identificazione e valutazione di tutti gli effettivi o potenziali impatti negativi sui diritti umani in cui Mercedes-Benz Group è coinvolta come impresa commerciale, sia attraverso le proprie operazioni che attraverso le proprie relazioni commerciali.
Valutazione del rischio ambientale / due diligence ambientale	Valutazione dei rischi effettuate dai nostri esperti a ritmo regolare nei nostri siti di produzione e riguardanti le tematiche connesse alle emissioni nell'aria, allo scarico delle acque, alla gestione dei rifiuti, alla contaminazione del suolo e delle acque sotterranee, all'uso dei materiali e al sistema di gestione ambientale del sito. Il +sistema di valutazione si basa su interviste standardizzate, controlli a spot della documentazione e un'ispezione mirata del sito. Queste valutazioni del rischio ambientale prendono in considerazione fattori come la conoscenza delle norme ambientali e il loro rispetto, la tecnologia utilizzata per salvaguardarsi dai rischi, l'organizzazione degli aspetti di protezione ambientale e la considerazione dell'ambiente locale e delle immediate vicinanze. Infine, per ogni valutazione del rischio ambientale eseguita, viene stilato un rapporto che include una descrizione dello stato e raccomandazioni specifiche per la minimizzazione del rischio.

