

Zasady odpowiedzialności społecznej i praw człowieka



Mercedes-Benz



01 Wprowadzenie 04

02 Odpowiedzialne tworzenie wartości	06
Prawa człowieka i dobre warunki pracy	07
Zakaz pracy dzieci	07
Zakaz pracy przymusowej	07
Wolność zrzeszania się, prawo do sporów zbiorowych i prawo do strajku	07
Równe szanse i wyeliminowanie dyskryminacji	08
Prawo do zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy	08
Czas pracy	08
Wynagrodzenie i świadczenia	08
Edukacja i szkolenia	09
Ochrona obrońców praw człowieka	09
Ochrona lokalnych społeczności i rdzennych mieszkańców	09
Personel bezpieczeństwa i ochrona praw człowieka	09
Zarządzanie danymi	09
Wykorzystanie sztucznej inteligencji	10
Prawa człowieka i środowisko naturalne	11

03 Nasze zaangażowane podejście do ochrony praw człowieka	12
Mercedes-Benz i spółki grupy	14
Partnerzy biznesowi	14
Dostawcy	15

04 Wprowadzenie powyższych zasad w życie	16
Deklaracja przestrzegania i zgodność z zasadami	17
Komunikacja i informacja	17
Zarządzanie	18
Postępowanie w przypadku łamania zasad	18
Kontakty, pytania i informacje	19
Pozostałe postanowienia	19
Ocena i regularne raportowanie	19

05 Słownik 20



Od lewej do prawej: Ola Källenius, Renata Jungo Brüngger, Sabine Kohleisen, Ergun Lümali, Michael Brecht, Mitchell Smith i Atle Høie

Szanowni koledzy!

Jesteśmy świadkami i uczestnikami fundamentalnej zmiany w przemyśle motoryzacyjnym. W celu zapewnienia sukcesu naszej firmy zadeklarowaliśmy gotowość i determinację przeprowadzenia gruntownej „Zmiany pasa” w celu zagwarantowania zrównoważonego charakteru transformacji naszej firmy. Dla nas pojęcie zrównoważonego rozwoju oznacza ciągłe tworzenie wartości dla klientów, pracowników i inwestorów oraz dla naszych partnerów biznesowych oraz całego społeczeństwa. Dlatego wprowadziliśmy to pojęcie do życia naszej firmy w formie „Strategii zrównoważonego rozwoju”. W tym kontekście uważamy prawa człowieka za fundamentalny element odpowiedzialnego zarządzania firmą. Naszą ambicją jest zapewnienie przestrzegania praw człowieka we wszystkich firmach naszej grupy, przez naszych partnerów i dostawców. Nasz cel jest jasny: stosowane przez nas produkty nie mogą być wytwarzane. Z naruszeniem któregokolwiek z praw człowieka. Poniższe zasady odpowiedzialności społecznej oraz ochrony praw człowieka stanowią o naszym silnym i nierozzerwalnym poszanowaniu oraz stosowaniu praw człowieka.

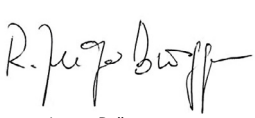
- międzynarodowy katalog praw człowieka
- deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw pracowniczych
- główne wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka

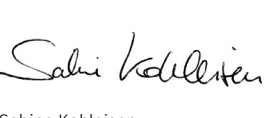
Zasady te precyzują i uzupełniają zapisy naszego Kodeksu Zasad w obszarze praw człowieka i dobrych warunków pracy i będą służyć nam jako dokumenty przewodnie.

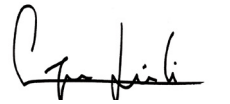
Ta jasna deklaracja poszanowania praw człowieka jest dla nas fundamentem. Jednakże, jeszcze ważniejsze jest efektywne wprowadzanie aktywnych procesów oraz aktywnych środków gwarantowania praw człowieka. Nasz system poszanowania praw człowieka "Human Rights Respect System" (HRRS) jest nowym narzędziem realizacji naszych ambicji w zakresie przestrzegania praw człowieka w ramach wszystkich naszych działań biznesowych. Stanowi on podstawowe narzędzie umożliwiające przekucie zasad teoretycznych w praktyczne działania. Stworzono go w celu zidentyfikowania i odpowiednio szybkiej eliminacji zagrożeń, oraz potencjalnego, negatywnego wpływu na nasze działania biznesowe. HRRS to bazujący na ocenie ryzyka system zastosowany zarówno u naszych dostawców, jak i większości udziałowców. HRRS oraz zasady korporacyjne zostały stworzone przez pracowników różnych działów i przez reprezentantów załogi. Staraliśmy się położyć szczególny nacisk także na uwzględnienie doświadczeń wszystkich interesariuszy. Naszym celem jest także ciągłe weryfikowanie prawidłowej realizacji praw człowieka w naszych przyszłych działaniach. Jesteśmy przekonani, że nasz długofalowy sukces możliwy jest wyłącznie pod warunkiem właściwego zrozumienia odpowiedzialności korporacyjnej w celu zapewnienia przestrzegania praw człowieka w skali globalnej i lokalnej. Sformułowanie naszych zasad jest istotnym krokiem w tym kierunku. Każdy z nas jest zobowiązany do realizacji tych zasad w celu zapewnienia naszej firmie zrównoważonego rozwoju w każdym aspekcie.

Dziękujemy za zrozumienie i wsparcie.


Ola Källenius
Szef rady nadzorczej,
Mercedes-Benz Group AG


Renata Jungo Brüngger
Członek rady nadzorczej ds. integralności i spraw
prawnych Mercedes-Benz Group AG


Sabine Kohleisen
Szef rady nadzorczej ds. zasobów ludzkich,
Mercedes-Benz Group AG


Ergun Lümali
Przewodniczący Naczelnej Rady
Pracowniczej, Mercedes-Benz Group AG


Michael Brecht
Przewodniczący Światowego Komitetu
Pracowniczego


Mitchell Smith
Wiceprzewodniczący Światowego
Komitetu Pracowniczego


Atle Høie
Sekretarz generalny,
IndustriALL Global Union

Firma Mercedes-Benz Group¹ uznaje poszanowanie praw człowieka za fundamentalny składnik odpowiedzialnego zarządzania korporacją.

Użyte w tekście pojęcia
oznaczone kolorami
zostały objaśnione
w słowniku.

Zasady te obejmują reguły naszego Kodeksu Zasad i stanowią ich uzupełnienie. Jako członek sygnatariusz dokumentu [United Nations Global Compact](#) **deklarujemy pełną realizację praw człowieka, praw pracowniczych² i praw ich reprezentantów.**

Deklarujemy także zaangażowanie w ochronę środowiska naturalnego. Firma Mercedes-Benz Group deklaruje pełne uznanie międzynarodowych praw człowieka ze szczególnym uwzględnieniem grup najmniej uprzywilejowanych. W tym duchu deklarujemy między innymi uznanie następujących, międzynarodowych standardów:

- [Powszechna deklaracja praw człowieka](#)
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych
- Międzynarodowy pakt praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych
- Deklaracja [Międzynarodowej Organizacji Pracy \(ILO\)](#) dotycząca podstawowych zasad i praw pracowniczych
- [Główne wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka](#)
- Dziesięć zasad [inicjatywy ONZ Global Compact](#)
- [Dyrektywy OECD dotyczące korporacji międzynarodowych](#)³

Firma Mercedes-Benz Group deklaruje zapobieganie i – w miarę możliwości – wyeliminowanie negatywnego wpływu swego działania w skali globalnej na prawa człowieka. Dodatkowo działamy zgodnie z [głównymi wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka](#) w celu zapewnienia, że **nasi partnerzy biznesowi, w szczególności bezpośredni dostawcy, przestrzegają praw człowieka i dokładają starań w celu przestrzegania** tych praw także przez ich [dostawców](#). Nasze intensywne i staranne podejście [do praw człowieka oraz stosowanie](#) systemu Mercedes-Benz Human Rights Respect System (HRRS), jest realizacją naszego [zobowiązania do ochrony praw](#) człowieka z włączeniem do tego procesu także odpowiednich interesariuszy.

Społeczna odpowiedzialność jest z naszego punktu widzenia istotnym czynnikiem długofalowego sukcesu naszej firmy. Dotyczy to także naszych udziałowców, [dostawców](#), partnerów biznesowych i klientów, a także naszych pracowników i partnerów społecznych. Deklarujemy pełne zaangażowanie w procesie osiągania społecznej harmonii i globalnej pomyślności. Podjęcie tej odpowiedzialności jest warunkiem konkurencyjności i jej zapewnienia w dłuższej perspektywie. Przejęcie odpowiedzialności za [zrównoważany rozwój łańcucha wartości](#) jest częścią naszej korporacyjnej kultury. Dotyczy to w szczególności procesów technologicznych. Innym obszarem jest też odpowiedzialna transformacja przemysłu motoryzacyjnego wyznaczana przez nowe technologie napędu i cyfryzacji.

W celu osiągnięcia wspólnych założeń firma Mercedes-Benz Group, naczelna rada pracownicza, światowy kongres pracowniczy i związek IndustriALL Global Union uzgodniły wymagania i zasady zgodności z prawami człowieka oraz zawarły je w naszym kodeksie integralności. Zasady te zostały stworzone we współpracy z odpowiednimi działami wewnętrznymi, główną radą pracowniczą firmy Mercedes-Benz Group i światową radą pracowniczą, a także przy udziale ekspertów zewnętrznych i [interesariuszy](#).

¹ „Mercedes-Benz Group” oznacza firmę Mercedes-Benz Group AG i wszystkie zależne firmy Grupy.
² Termin „pracownik” określa także kierowników wszystkich szczebli oraz członków grup zarządzających.
³ Rozdział IV dyrektywy OECD dotyczącej korporacji międzynarodowych.

02 Odpowiedzialne tworzenie wartości

Rozdział ten dotyczy praw człowieka oraz praw pracowniczych mających szczególne znaczenie dla naszych działań biznesowych.

Firma Mercedes-Benz Group deklaruje uznanie międzynarodowych praw człowieka i sprzeciwia się wszelkiemu wyzyskowi w miejscu pracy.

Prawa człowieka i dobre warunki pracy

Kładziemy szczególny nacisk na prawa człowieka i dobre warunki pracy zarówno w firmach naszej grupy, jak i wśród naszych [dostawców](#) i partnerów biznesowych.

Zakaz pracy dzieci

Firma Mercedes-Benz Group odrzuca wszelkie formy pracy dzieci zdefiniowane w odpowiednich konwencjach [ILO](#)⁴. Firma Mercedes-Benz Group opowiada się za skutecznym wyeliminowaniem pracy dzieci. Wszyscy pracownicy firmy Mercedes-Benz Group są zobowiązani do co najmniej stosowania się do wspomnianych powyżej konwencji [ILO](#). **Hamowanie rozwoju dzieci jest zabronione.** Szacunek dla ich godności oraz zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia jest obowiązkowe i musi być chronione przez zastosowanie odpowiednich środków.

Zakaz pracy przymusowej

Firma Mercedes-Benz Group zdecydowanie sprzeciwia się wszelkim formom pracy przymusowej oraz niewolnictwa, włączając w to nowoczesne formy niewolnictwa oraz handlu ludźmi. Wszyscy pracownicy firmy Mercedes-Benz Group muszą stosować się co najmniej do **standardów pracy ILO**⁵.

Relacje pracownicze zawsze opierają się na dobrowolności. Wszystkie stosunki zatrudnienia mogą zostać rozwiązane z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia.

Wolność zrzeszania się, prawo do sporów zbiorowych i prawo do strajku

Firma Mercedes-Benz Group uznaje prawo pracowników do zakładania organizacji pracowniczych, do negocjacji zbiorowych dotyczących warunków pracy oraz prawo do strajku zgodnie z obowiązującym prawem⁶. Założenie, przystąpienie lub członkostwo w działającym zgodnie z prawem **związku zawodowym pracowników nie może być przyczyną nierównego traktowania lub działań odwetowych**⁷.

W przypadku akcji organizacyjnych firma i jej kadra kierownicza zachowuje neutralność. Związki zawodowe i firma zapewnią pracownikom możliwość podjęcia niezależnej decyzji dotyczącej udziału w akcji.

Firma Mercedes-Benz Group gwarantuje pracownikom możliwość otwartej dyskusji między innymi na temat zasad współpracy kadry zarządzającej i związków zawodowych w ramach obowiązującego prawa. Jeżeli zasady te stoją w sprzeczności z lokalnym prawodawstwem, firma Mercedes-Benz Group deklaruje zaproponowanie rozwiązania uwzględniającego odpowiednie przepisy prawne i wewnętrzne zalecenia firmy.

Kooperacja z pracownikami i związkami zawodowymi jest prowadzona w duchu konstruktywnej dyskusji. Naszym celem jest zaangażowanie i poinformowanie każdego pracownika w możliwie bezpośredni sposób. Poszukujemy **kompromisu pomiędzy ekonomicznym interesem firmy i interesem naszych pracowników**. Nasze podejście do pracowników i komunikacja z nimi jest naznaczona szacunkiem i zrozumieniem. Nawet w przypadku intensywnych dyskusji celem jest utrzymanie zrównoważonej, konstruktywnej i długofalowej współpracy.

4 Konwencja ILO nr 138 i nr 182.

5 Konwencja ILO nr 29, 105 i protokół z konwencji o pracy przymusowej z roku 2014.

6 Konwencja ILO nr 87 i nr 98.

7 Konwencja ILO nr 135.

Równe szanse i wyeliminowanie dyskryminacji

Firma Mercedes-Benz Group zobowiązuje się do zapewnienia [równych szans](#) wszystkim pracownikom i do **zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji**⁸. Opowiadamy się za sprawiedliwym traktowaniem wszystkich pracowników i nie tolerujemy żadnych form [dyskryminacji](#) lub nieuzasadnionego, nierównego traktowania, na przykład ze względu na takie cechy jak płeć, pochodzenie etniczne, geograficzne, narodowość, religia lub ideologia, przynależność polityczna, społeczna lub związkowa, tożsamość i orientacja seksualna, niepełnosprawność fizyczna i/lub umysłowa lub wiek. W firmie Mercedes-Benz Group **różnorodność i akceptacja są istotnymi elementami strategii**. Czynniki te mają istotny wpływ na świadome podejście do różnic i indywidualności. Dlatego złożyliśmy podpis pod [Kartą Różnorodności](#) i ciągle usprawniamy mechanizmy zarządzania [różnorodnością](#).

Prawo do zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy

Rolą firmy Mercedes-Benz Group jako pracodawcy jest zapewnienie zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy w ramach obowiązujących przepisów prawnych. Dotyczy to także ciągłego ulepszania warunków pracy w celu wyeliminowania wypadków i chorób. Grupa Mercedes-Benz Group wdrożyła procedury i dyrektywy dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Opisują one strukturę, działanie i ciągłe doskonalenie naszego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy⁹. Zgodnie z naszą polityką dotyczącą bezpieczeństwa i higieny pracy przedstawiciele przedsiębiorstwa, pracownicy, eksperci ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przedstawiciele pracowników regularnie, ściśle i konstruktywnie współpracują ze sobą we wszystkich oddziałach przedsiębiorstwa. Wdrożyliśmy podejście prewencyjne, zakładające, że wypadki i choroby wynikają zazwyczaj z przyczyn, którym można zapobiec. **Stworzenie skutecznej kultury** zapobiegania umożliwia eliminowanie **przyczyn wypadków, obrażeń ciała i chorób**. Nasza praca opiera się na najwyższych standardach technicznych i bezpieczeństwa pracy. Celem tych działań jest zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Firma Mercedes-Benz Group spełnia wymagania przemysłowych przepisów dotyczących bezpieczeństwa i zapewnia stosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej. Aktywne zgłaszanie zagrożeń związanych z bezpieczeństwem pracy i zdrowia jest oparte na dobrej współpracy z naszymi pracownikami. Te przemysłowe przepisy dotyczące bezpieczeństwa są także stosowane w odniesieniu do pracowników zewnętrznych (np. pracowników tymczasowych).

Czas pracy

Firma Mercedes-Benz Group stosuje zasadę przestrzegania zgodności godzin pracy z lokalnymi przepisami prawnymi oraz odpowiednimi standardami przemysłowymi. Jesteśmy przekonani, że bezpieczne i zdrowe warunki pracy zapewnią: **Przerwy w pracy, odpowiednie ograniczenie godzin pracy i regularne, płatne urlopy, które są organizowane i gwarantowane** zgodnie z lokalnymi przepisami prawnymi. Nasza firma spełnia także wymagania odpowiednich, międzynarodowych standardów dotyczących godzin pracy, uwzględniających co najmniej odpowiednie konwencje [ILO](#) w miejscu pracy.

8 Konwencja ILO nr 100, 111 i 190.
9 Standard ISO 45001 dotyczący zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Wynagrodzenie i świadczenia

Firma Mercedes-Benz Group przestrzega międzynarodowych standardów dotyczących zasady **równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości bez względu na płeć**¹⁰ oraz zasad gwarantujących sprawiedliwe, korzystne warunki pracy¹¹. Zobowiązujemy się w szczególności do wypłacania **odpowiedniego wynagrodzenia, które jest co najmniej równe minimalnemu wynagrodzeniu, określone zgodnie z obowiązującym prawem lokalnym**. Wynagrodzenie to umożliwia naszym pracownikom co najmniej zabezpieczenie ich materialnej egzystencji. W innych przypadkach bazuje ono na uregulowaniach prawnych obowiązujących w miejscu pracy. Zalecamy także uwzględnienie kosztów pracy i świadczeń socjalnych w danym kraju. W przypadku braku odpowiednich przepisów prawnych lub układów zbiorowych, wynagrodzenia i świadczenia bazują na naszych globalnych wytycznych dotyczących wynagrodzeń oraz na naszych wewnętrznych, lokalnych regulacjach dotyczących płac.

Edukacja i szkolenia

Firma Mercedes-Benz Group wspiera edukację i szkolenie wszystkich pracowników w celu zapewnienia odpowiedniej wydajności i jakości pracy. Zgodnie z tą zasadą firma **zapewnia odpowiednią edukację i programy szkoleniowe oraz działania dodatkowe** we wszystkich, istotnych fazach indywidualnego programu szkoleniowego pracownika i jego ścieżki kariery. Staramy się utrzymać wysoką wartość pracownika na rynku pracy i zapewnić proces szkoleniowy przez cały okres zatrudnienia.

Schutz von Menschenrechtsverteidigern

Firma Mercedes-Benz Group jest przekonana o istotnej roli osób zaangażowanych w [obronę praw człowieka](#) oraz ich szerzenie. Istotnym jest także eliminowanie wszelkich gróźb, zastraszania, znieważiania i kryminalizacji osób broniących [praw człowieka](#). Dodatkowo poszukujemy także konstruktywnego dialogu oraz kooperacji z działaczami i [obrońcami praw człowieka](#).

Ochrona lokalnych społeczności i rdzennych mieszkańców

Firma Mercedes-Benz Group szanuje prawa [lokalnych społeczności i rdzennych mieszkańców](#), na które wpływ mogą mieć nasze działania biznesowe¹². Staramy się także uwzględniać lokalny wpływ działalności naszej firmy.

Personel bezpieczeństwa i ochrona praw człowieka

Personel bezpieczeństwa firmy Mercedes-Benz Group odpowiedzialny za ochronę naszych zasobów jest zobowiązany do przestrzegania praw człowieka i naszego kodeksu integralności.

W przypadku zatrudniania zewnętrznych firm ochroniarskich do ochrony naszych zasobów konieczne jest wdrożenie odpowiednich wymagań i środków poprzez odpowiednie specyfikacje w celu zapewnienia respektowania przez ten personel międzynarodowych praw człowieka.

10 Konwencja ILO nr 100.
11 Konwencja ILO nr 100 i nr 111.
12 Konwencja ILO nr 169.

Zarządzanie danymi

Firma Mercedes-Benz Group uznaje **prawo do ochrony danych osobowych za jedno z praw człowieka**. Dane osobowe są wykorzystywane i przetwarzane tylko w stopniu zgodnym z przepisami prawnymi lub naszymi wewnętrznymi zasadami dotyczącymi określonych typów danych. Nasze zasady ochrony danych osobowych regulują proces przetwarzania danych osobowych pracowników, klientów i partnerów zgodnie z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych. Zapewniają one równy standard ochrony i bezpieczeństwa danych i określają zasady ich wymiany pomiędzy firmami grupy.

Nasze globalne zasady dotyczące danych i informacji stanowią podstawę odpowiedzialnego, zgodnego z prawem i etycznego przetwarzania wszystkich danych i informacji na całym świecie. W tym celu określają one cele, zasady, struktury organizacyjne i środki. Nasza polityka i wizja przetwarzania danych opisuje odpowiedzialne i zgodne z przepisami prawnymi przetwarzanie danych, niezależnie od tego, czy są to dane osobowe czy inne dane.

Wykorzystanie sztucznej inteligencji

Firma Mercedes-Benz Group stosuje zaawansowane zasady wykorzystania sztucznej inteligencji "Artificial Intelligence" (AI)¹³. Stosujemy podejście gwarantujące utrzymanie przez człowieka decydującej roli i odpowiednio podchodzimy do wszelkich zagrożeń. W celu zapewnienia zrównoważonej transformacji cyfrowej, zasady te uwzględniają etyczne i prawne parametry rozwoju i wykorzystania AI. Określają one zasady odpowiedzialnego wykorzystania, transparentcji, ochrony prywatności, bezpieczeństwa i niezawodności AI w firmie Mercedes-Benz Group i winny być także stosowane przez naszych partnerów. Zasady te stanowią uzupełnienie naszej polityki i wizji przetwarzania danych i są integralnym elementem naszej korporacyjnej odpowiedzialności.

13 Dalsze informacje dotyczące naszych zasad stosowania sztucznej inteligencji zamieszczamy na naszej stronie internetowej: group.mercedes-benz.com/sustainability/data/ai-guidelines.html



Prawa człowieka i środowisko naturalne

Firma Mercedes-Benz Group akceptuje odpowiedzialność i konieczność ochrony środowiska naturalnego i jest świadoma wpływu naszych produktów, produkcji i procesów nabywania na środowisko naturalne i człowieka. Z tego powodu, oprócz przykładania szczególnej uwagi do praw człowieka, wypełniamy także nasze obowiązki w odniesieniu do środowiska naturalnego w ramach naszej grupy firm oraz w odniesieniu do naszych dostawców i partnerów biznesowych.

Dążymy do osiągnięcia godnej naśladowania równowagi ekologicznej i energetycznej na całym świecie. W ramach naszej polityki korporacyjnej dotyczącej zarządzania środowiskiem i energią zobowiązujemy się do uwzględniania potrzeb środowiska naturalnego we wszystkich naszych działaniach, **do oszczędnego korzystania z zasobów oraz do wydajnego i oszczędnego wydobywania surowców**, w celu uniknięcia i/lub ciągłego minimalizowania negatywnego wpływu na środowisko naturalne.

W tym celu stworzyliśmy systemy zarządzania środowiskiem we wszystkich zakładach produkcyjnych¹⁴ i regularnie przeprowadzamy w nich **oceny ryzyka środowiskowego (Environmental Due Diligence)** we wszystkich naszych oddziałach. Dodatkowo określiliśmy przejrzyste, kompleksowe standardy ochrony środowiska naturalnego oraz w transparentny sposób informujemy zarówno naszych pracowników, jak i społeczeństwo o naszym wpływie na środowisko naturalne. W przypadku wystąpienia na terenie oddziału firmy Mercedes-Benz Group jakiegokolwiek wypadku mogącego mieć wpływ na środowisko naturalne dokumentujemy i usuwamy wszelkie niezgodności. Ciągły rozwój technologiczny naszych produktów ma także na celu zmniejszenie ich wpływu na środowisko naturalne, zmniejszenie ilości emisji oraz zużycia zasobów. Naszą ambicją jest osiągnięcie całkowitej neutralności CO₂ naszej floty nowych pojazdów. W tym celu analizujemy wszelkie środki umożliwiające tworzenie przyjaznych dla środowiska naturalnego oraz wysokowydajnych energetycznie produktów oraz ich wpływ na środowisko naturalne. Proces ten obejmuje wszystkie fazy produktu – od wydobycia surowców przez produkcję, wykorzystanie aż po recykling. Prowadzimy także ocenę zgodności naszej produkcji masowej z odpowiednimi przepisami prawnymi, uwzględniając pozyskiwanie, magazynowanie, recykling i utylizację substancji niebezpiecznych oraz odpadów¹⁵.

14 Standardy ochrony środowiska i wydajności energetycznej ISO 14001, EMAS oraz ISO 50001.

15 Konwencja z Minamaty dotycząca rtęci, przyjęta 10 października 2013 r., Konwencja Bazylejska o kontroli transgranicznego przemieszczania i utylizacji odpadów niebezpiecznych, przyjęta 22 marca 1989 r. oraz Konwencja Sztokholmska dotycząca trwałych zanieczyszczeń organicznych, przyjęta 23 maja 2001 r. (Konwencja TZO).

03 Nasze zaangażowane podejście do ochrony praw człowieka

W tym rozdziale zamieszczamy opis zastosowania naszego systemu poszanowania praw człowieka (Human Rights Respect System) do identyfikacji, zapobiegania i eliminowania negatywnego wpływu na prawa człowieka. Dotyczy to w szczególności kontrolowanych przez naszą grupę firm oraz naszych relacji z partnerami.

Dla firmy Mercedes-Benz Group prawa człowieka są nieodzownym elementem zrównoważonej strategii biznesowej.

Działania te stanowią realizację naszej deklaracji ochrony praw człowieka, wdrożoną z zastosowaniem mierzalnych wartości zadanych i parametrów KPI. Nasz system poszanowania praw człowieka (**Human Rights Respect System, HRRS**) jest także realizacją naszego **zaangażowanego podejścia do kwestii ochrony tych praw**. System ten bazuje na międzynarodowych standardach, odpowiednich przepisach prawnych i rozumieniu tych wartości przez firmę Mercedes-Benz Group. Utworzenie i wprowadzenie systemu HRRS uwzględnia interes naszych pracowników i innych **interesariuszy**, bezpośrednio zaangażowanych przez naszą działalność w chronione prawem postawy. Naszym celem jest nawiązanie interakcji z osobami, których prawa potencjalnie zostały naruszone lub ich reprezentantami i uwzględnienie ich interesów. W ramach systemu HRRS realizujemy opartą na **ocenie ryzyka**, systemową ocenę firm należących do Grupy Mercedes-Benz Group oraz ich **dostawców** z punktu widzenia zgodności z prawami człowieka. Stosujemy wiele środków w celu uniknięcia, wyeliminowania i zapobiegania negatywnego wpływu na **prawa człowieka** w ramach naszej działalności na całym świecie. Nasz system HRRS jest poddawany procesowi ciągłego rozwoju, na przykład w wyniku dokonania nowej **oceny ryzyka** w związku z rozpoczęciem nowego rodzaju działalności lub relacji oraz przed dokonaniem strategicznych decyzji lub zmian w działalności gospodarczej. Prowadzimy także konsultacje z zewnętrznymi **interesariuszami** i ekspertami. Konsultacje te dotyczą dalszego rozwoju i monitorowania systemu HRRS.

Nasze podejście do poszanowania i wspierania praw człowieka bazuje na czterech filarach.

1. Ocena ryzyka

Systemowa ocena i kontrola ryzyka związanego z prawami człowieka

2. Wprowadzanie program

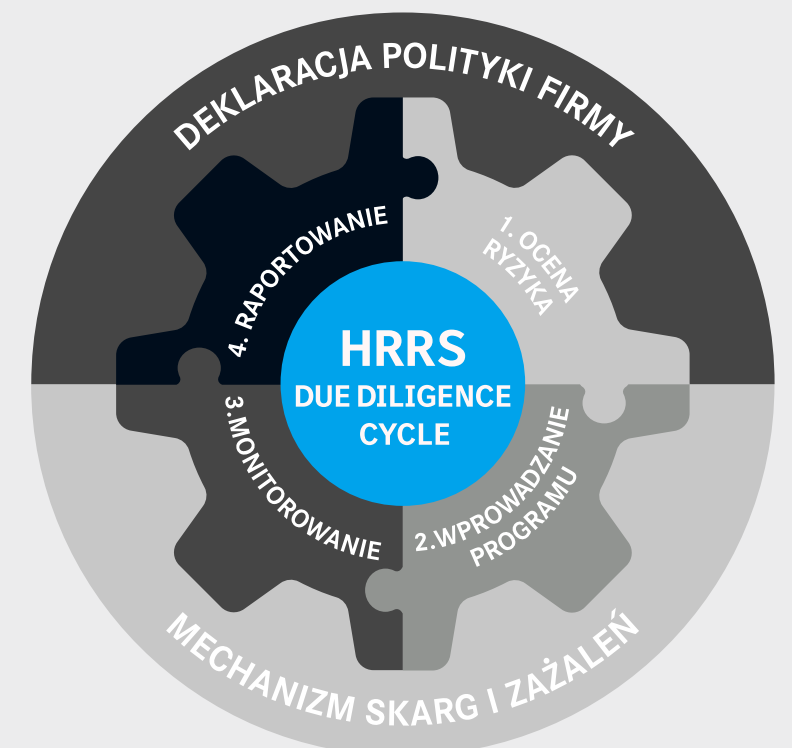
Definicja i wprowadzenie środków związanych z przestrzeganiem praw człowieka na bazie oceny specyficznego ryzyka w firmach grupy lub łańcucha dostaw

3. Monitorowanie

Monitorowanie dostosowania/ skuteczności oceny ryzyka oraz wprowadzenia program.

4. Raportowanie

Regularne i standardowe raportowanie



Mercedes-Benz Group i spółki grupy

Częścią systemu HRRS firmy Mercedes-Benz Group jest [system zarządzania zgodnością z polityką społeczną "Compliance Management System" \(CMS\)](#), obejmujący wszystkie firmy naszej grupy. Społeczny system [CMS](#) jest częścią rocznego cyklu oceny ryzyka, uwzględniającego cele i wartości definiujące prawa człowieka. Dodatkowo społeczny system [CMS](#) uwzględnia specjalne wytyczne dotyczące oceny ryzyka w zakresie praw człowieka, obejmujące wszystkie firmy grupy. Celem działania tego systemu jest zidentyfikowanie określonego ryzyka dla każdej firmy grupy z uwzględnieniem między innymi, czynników społecznych. Na podstawie oceny ryzyka, społeczny system [CMS](#) zaleca zastosowanie odpowiednich środków przez firmy całej grupy, dotyczące indywidualnych aspektów zidentyfikowanych na podstawie przeprowadzonej oceny ryzyka. Wprowadzenie zestawu środków zapewniających zgodność z zasadami społecznymi należy do zakresu kompetencji i odpowiedzialności odpowiedniej grupy wewnątrz firmy. Wprowadzenie zestawu środków zapewniających zgodność z zasadami społecznymi należy do zakresu kompetencji i odpowiedzialności oddzielnego działu firmy Mercedes-Benz Group. Stosowanie społecznego systemu [CMS](#) i odpowiednich środków jest wspierane przez specjalny przekaz informacyjny oraz szkolenia organizowane dla odpowiednich pracowników. W celu zapewnienia skuteczności, ciągłej poprawy wydajności oraz dalszego rozwoju społecznego systemu [CMS](#), każdego roku uruchamiany jest odpowiedni proces monitorowania i raportowania.

Partner biznesowy

Nasze wymagania i oczekiwania dotyczące naszych partnerów **biznesowych** są opisane w odpowiednich **standardach firmy Mercedes-Benz Group "Mercedes-Benz Business Partner Standards" (BPS)**. Partnerem biznesowym jest każdy podmiot, który pozostaje z nami w relacji biznesowej. Wspólnie z naszymi partnerami handlowymi deklarujemy wsparcie i ochronę międzynarodowych praw człowieka oraz przykładamy dużą uwagę do praw opisanych w deklaracji praw człowieka¹⁶ oraz głównych standardach pracowniczych określonych przez międzynarodową organizację pracy. Deklarujemy gotowość do zapobiegania naruszeniom praw człowieka przez podmioty pozostające w relacji biznesowej z nami lub z naszymi partnerami oraz przez innych partnerów biznesowych i dostawców.

W **naszym przekonaniu stosowanie się do tych standardów jest kluczowym warunkiem udanej współpracy**. Przed zawarciem umowy z nowym partnerem biznesowym poddajemy go, w zakresie dozwolonym przez prawo, weryfikacji przy pomocy transparentnej procedury uwzględniającej ocenę ryzyka dotyczącego integralności. Nasi partnerzy są zobowiązani do zachowania ciągłej zgodności ze statutowymi wymaganiami także po wykonaniu kontraktu. Wątpliwości dotyczące integralności i potencjalnych przypadków łamania prawa i/lub BPS są badane wspólnie z naszymi partnerami biznesowymi. Jeżeli znalezienie rozwiązania okaże się niemożliwe, podejmujemy odpowiednie środki mające na celu przerwanie relacji biznesowej. Dotyczy to także środków prawnych.

Oczekujemy od naszych partnerów informowania pracowników o odpowiednich

16 Składa się z powszechnej deklaracji praw człowieka, międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych i dwóch protokołów dodatkowych oraz międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych.

zobowiązaniach prawnych oraz treść BPS i wynikające z niego wymagania. Oczekujemy od naszych partnerów dzielenia się informacjami na temat systemu BPS z ich dostawcami oraz oczekujemy zapewnienia zgodności z tym systemem.

Dostawcy

Firma Mercedes-Benz Group **deklaruje odpowiednie zarządzanie** materiałami oraz usługami produkcyjnymi jak i nieprodukcyjnymi. Warunki naszych umów i standardy dla dostawców określają jasne wymagania i oczekiwania podlegające weryfikacji przez pracowników działu zakupów. Wszyscy dostawcy muszą przestrzegać międzynarodowo uznanych praw człowieka. Są one także umieszczane w podpisrywanych z nimi umowami. Zastrzegamy sobie prawo do kontroli przestrzegania warunków umowy, a w przypadku ich naruszenia do skorzystania z naszych określonych w umowie praw, mogących obejmować również kroki prawne i zakończenie stosunków handlowych. Naszym celem jest ustalenie i przekazanie tych wymagań wszystkim dostawcom za pośrednictwem naszych działów zakupów. Wymagania te bazują na wspomnianych wcześniej standardach dotyczących dostawców i obejmują deklarację zapewnienia dobrych warunków pracy i poszanowania praw człowieka, ochrony środowiska naturalnego i bezpieczeństwa oraz etycznego prowadzenia biznesu, ochrony danych i zgodności z odpowiednimi normami. Bezpośredni dostawcy są zobowiązani do przeszkolenia swoich pracowników w zakresie obowiązujących standardów, przekazania ich treści swoim poddostawcom, zobowiązania ich do przestrzegania tych samych wymagań oraz kontroli ich przestrzegania w całym łańcuchu dostaw. Deklarujemy wsparcie naszych dostawców poprzez przekazywanie specjalistycznych informacji i organizacji szkoleń w zakresie wdrażania tych wymagań. Nasze centralne działy zakupów prowadzą systematyczne audyty dostawców dotyczące zgodności ze standardami. Nowi dostawcy są poddawani procesowi oceny zgodności z wymaganiami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju, w tym praw człowieka i standardów pracy. Kontrole takie są także w miarę możliwości organizowane bezpośrednio u dostawcy.

Dalsze informacje

Dowiedz się więcej o naszym zaangażowanym podejściu do ochrony praw człowieka i zapoznaj się z treścią naszej strony internetowej: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/hrrs/

Poznaj oczekiwania wobec naszych partnerów biznesowych, zawarte w **Standardach dla partnerów biznesowych firmy Mercedes-Benz** i sprawdź wymagania dotyczące dostawców, zapisane w **Mercedes-Benz Responsible Sourcing Standards**.



04 Wprowadzenie powyższych zasad w życie

W niniejszym rozdziale opisujemy zakres odpowiedzialności i obowiązki wynikające z tych zasad, a także sposób postępowania w przypadku ich naruszenia w firmie Mercedes-Benz Group i w kontrolowanych przez nią przedsiębiorstwach grupy.

Deklaracja przestrzegania i zgodność z zasadami

Wdrożenie tych zasad jest obowiązkiem kierownictwa firmy Mercedes-Benz Group. Wprowadzenie tych zasad w poszczególnych oddziałach jest obowiązkiem odpowiednich, odpowiedzialnych osób i działów w tych oddziałach.

Zasady te zostały przyjęte wspólnie przez kierownictwo firmy, główną radę pracowniczą firmy Mercedes-Benz Group i światową radę pracowniczą oraz globalny związek IndustriALL Global Union. Są to **wiążące wymagania w firmie Mercedes-Benz Group, dotyczące wdrażania podstawowych elementów należytej staranności poszanowania praw człowieka**. Niniejsze zasady obowiązują wszystkich kierowników i pracowników firmy Mercedes-Benz Group na całym świecie, jak również wszystkie kontrolowane przez grupę przedsiębiorstwa. Zasady te określają także osoby kontaktowe, wyznaczone do pomocy partnerom biznesowym, klientom i pracownikom. Monitorowanie zgodności z tymi zasadami jest częścią audytu korporacyjnego. Zgodność ta należy także do kryteriów oceny tego audytu. Wdrażanie odpowiedzialności społecznej w firmie oraz niniejszych zasad jest regularnie raportowane i omawiane przez kierownictwo firmy ze światową radą pracowniczą.

Zasady te stanowią uzupełnienie wymagań UE sformułowanych dla prawodawstwa krajowego. Firmy kontrolowane przez grupę oraz pracownicy i członkowie organów zarządzających tych firm nie mogą przyjmować regulacji odbiegających od treści i specyfikacji niniejszych zasad, chyba że prawo miejscowe stanowi inaczej. W przypadku sprzeczności z lokalnym ustawodawstwem centralny dział ds. zgodności będzie współpracować z właściwą firmą Grupy w celu wyznaczenia przepisu najbardziej zbliżonego do intencji niniejszych zasad.

Komunikacja i informacja

Zasady te zostaną w odpowiedniej formie udostępnione wszystkim naszym pracownikom i ich przedstawicielom. Środki komunikacji zostaną uprzednio omówione z przedstawicielami pracowników.

Raport dotyczący zrównoważonego rozwoju

Dalsze informacje dotyczące praw człowieka zamieszczamy w naszym najnowszym raporcie zrównoważonego rozwoju oraz na naszej stronie internetowej: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/



Zarządzanie

Systemowe działania związane z prawami człowieka w firmie Mercedes-Benz Group należą do zakresu odpowiedzialności działu integrity oraz prawnego. Wyznaczony członek zarządu współpracuje z działami zakupów nad dalszym wprowadzaniem przestrzegania praw człowieka zgodnie z ustalonymi celami. Otrzymuje także regularne informacje i raporty dotyczące działań związanych z prawami człowieka od Chief Compliance Officer i od odpowiednich działów merytorycznych. Nasze jednostki zakupowe informują również członków zarządu bezpośrednio odpowiedzialnych za dane oddziały o stosowanych przez nie środkach dotyczących przestrzegania praw człowieka. Raportowanie i monitorowanie wprowadzania powyższych zasad w życie jest realizowane przez odpowiednią, specjalistyczną jednostkę i raportowane do rady ds. zrównoważonego rozwoju, w skład której wchodzi członkowie zarządu firmy¹⁷. W tym celu istotne kwestie dotyczące praw człowieka oraz wprowadzanie powyższych zasad w życie są corocznie i ad hoc raportowane i poddawane dyskusji przez radę ds. zrównoważonego rozwoju. W ramach regularnych spotkań zarząd informuje całą [radę nadzorczą](#) o kwestiach związanych ze [zrównoważonym rozwojem](#), w tym o prawach człowieka i standardach pracy. [Rada etyki i odpowiedzialności korporacyjnej](#) jest zewnętrznym organem doradczym, prowadzącym dodatkowe konsultacje z kierownictwem firmy na temat strategicznych kwestii związanych ze [zrównoważonym rozwojem](#), z uwzględnieniem praw człowieka i standardów pracy oraz postępów w realizacji naszej strategii zrównoważonego biznesu. Interdyscyplinarne zespoły firmy Mercedes-Benz Group ściśle współpracują ze sobą celu opracowania odpowiednich środków zapobiegawczych i eliminacji zagrożeń. W skład takich zespołów wchodzi eksperci ds. praw człowieka i zgodności z zasadami, a także operacyjne jednostki działu zakupów oraz – doraźnie – dodatkowe jednostki specjalistyczne. Odpowiednie jednostki specjalistyczne są odpowiedzialne za wdrażanie i monitorowanie tych środków.

Postępowanie w przypadku łamania zasad

Zorganizowano szereg kanałów informacyjnych przeznaczonych do zgłaszania przez pracowników i osoby trzecie wszelkich podejrzeń naruszenia praw człowieka. Umożliwiają one także zgłoszenie prośby o pomoc – zgodnie z trzecim filarem głównych wytycznych [ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka](#), „Dostęp do środków zaradczych”. Kanały te obejmują w szczególności kontakt z naszym biurem ds. praktyk biznesowych ([Business Practices Office](#)) oraz światowy związek pracowników firmy. Biuro [BPO](#) jest otwarte dla wszystkich pracowników, partnerów biznesowych i osób trzecich, które chcą zgłosić naruszenie zasad lub przepisów stanowiących poważne ryzyko, w tym naruszenie praw człowieka. Nasz system informowania o nieprawidłowościach i jego mechanizmy oraz odpowiednie procedury są uregulowane przez globalnie obowiązującą politykę korporacyjną. Zadaniem naszego systemu zgłaszania nieprawidłowości jest zapewnienie uczciwego i przejrzystego procesu uwzględniającego zasadę proporcjonalności w odniesieniu do osób, których zgłoszenie dotyczy, zapewniając jednocześnie ochronę osobom zgłaszającym takie nieprawidłowości. Nasza polityka korporacyjna wyznacza również standardy [oceny i konsekwencji](#) spowodowanych [naruszeniem naszych zasad](#) biznesowych. Kontakt z biurem [BPO](#) jest możliwy w wielu językach za pośrednictwem poczty tradycyjnej, poczty elektronicznej, formularza

zgłoszeniowego online oraz – w wybranych krajach – za pośrednictwem zewnętrznej bezpłatnej infolinii¹⁸. Możliwe są również zgłoszenia całkowicie anonimowe, o ile nie jest to zabronione przez prawodawstwo krajowe. W Niemczech osoby zgłaszające nieprawidłowości mają również możliwość skontaktowania się z zewnętrznym, neutralnym pośrednikiem. Zgłaszanie poważnych naruszeń zasad dotyczących firmy Mercedes-Benz Group temu pośrednikowi jest dopuszczalne w przypadku istnienia istotnych przesłanek, wskazujących na takie naruszenia. Po otrzymaniu zgłoszenia [BPO](#) na podstawie analizy ryzyka [przeprowadza ocenę](#) potencjalnego naruszenia. W przypadku potwierdzenia podejrzeń zastosowane zostaną adekwatne i odpowiednie do sytuacji środki.

W przypadku stwierdzenia, że naruszenie niniejszych zasad zostało spowodowane przez określonych pracowników, zgodnie z prawem pracy mogą zostać podjęte odpowiednie środki dyscyplinarne. Naruszenia niniejszych zasad będą karane zgodnie z naszą wewnętrzną polityką korporacyjną, dotyczącą postępowania w przypadku naruszeń.

Kontakty, pytania i informacje

Pytania i uwagi dotyczące niniejszych zasad lub innych zagadnień związanych z prawami człowieka można kierować do działu zgodności z zasadami społecznymi firmy Mercedes-Benz Group za pośrednictwem poczty elektronicznej na adres social-compliance@mercedes-benz.com.

Skargi lub zgłoszenia dotyczące nieprzestrzegania tych zasad można kierować do biura [BPO](#) na adres bpo@mercedes-benz.com, naczelnej rady pracowniczej oraz związku IndustriALL Global Union.

Pozostałe postanowienia

Z chwilą podpisania niniejsze zasady wchodzi w życie i zastępują zasady odpowiedzialności społecznej firmy Mercedes-Benz Group. Niniejsze zasady nie powodują powstania żadnych praw indywidualnych ani praw osób trzecich. Niniejsze zasady nie mają mocy wstecznej. Projekt oparty na treści i ukierunkowanie istniejących systemów zarządzania są opisane bardziej szczegółowo w specjalnych wytycznych dotyczących wdrażania niniejszych zasad. Niniejsze zasady są regularnie weryfikowane i modyfikowane w zależności od wyników [oceny ryzyka](#), przeprowadzonej w ramach systemu przestrzegania praw człowieka firmy Mercedes-Benz. Ma to miejsce, np. jeśli [ocena ryzyka](#) jest przeprowadzana w związku z rozwojem nowej działalności lub relacji, przed podjęciem strategicznych decyzji lub zmian w działalności biznesowej.

Ocena i regularne raportowanie

Firma Mercedes-Benz Group deklaruje dalsze, coroczne ujawnianie informacji na temat podejmowanych działań dotyczących zachowania należytej staranności [dostawców](#). Dotyczy to także ujawniania wyników [oceny ryzyka](#) w łańcuchu dostaw oraz szczegółowego opisu stosowanych środków służących ograniczeniu zidentyfikowanego ryzyka i oceny ich skuteczności.

¹⁷ Stosowane środki i ew. konieczne usprawnienia stosowanych procesów są omawiane w ramach regularnego raportowania i z uwzględnieniem obowiązującego prawa i regulacji firmowych. Ma to miejsce w ścisłej współpracy pomiędzy firmą, naczelną radą pracowniczą i światowym kongresem pracowniczym. W przypadkach uzasadnionych treścią zasad dotyczy to także udziału związku IndustriALL Global Union.

¹⁸ Aktualne dane kontaktowe biura BPO i neutralnego pośrednika zamieszczamy na stronie internetowej Mercedes-Benz Group group.mercedes-benz.com/company/compliance/bpo/.



Balans środowiskowy i energetyczny	Stosunek zużycia energii do jej wykorzystania ze szczególnym uwzględnieniem wpływu na środowisko naturalne.
Biuro praktyk biznesowych (BPO)	System zgłaszania nieprawidłowości firmy Mercedes-Benz Group. System ten jest otwarty dla wszystkich pracowników, partnerów biznesowych i osób trzecich w celu eliminowania ryzyka i naruszeń o wysokim ryzyku. Wysokie ryzyko obejmuje takie wykroczenia jak naruszenie uznanych międzynarodowo praw człowieka, korupcja, naruszenie prawa antymonopolowego i pranie pieniędzy, a także naruszenie specyfikacji technicznych lub przepisów dotyczących ochrony środowiska.
Dane osobowe	Wszystkie informacje bezpośrednio lub pośrednio związane z daną osobą, w tym np. nazwisko, adres i wiek.
Dostawcy (pośredni/bezpośredni)	Dostawcy bezpośredni to dostawcy produktów lub usług niezbędnych do wytwarzania naszych produktów i świadczenia naszych usług. Dostawcy ci pozostają z naszą firmą w bezpośredniej relacji handlowej, dotyczącej dostawy i/lub usługi. Dostawcy pośredni to dostawcy produktów lub usług także niezbędnych do wytwarzania naszych produktów i świadczenia naszych usług. Dostawcy ci nie pozostają z naszą firmą w bezpośredniej relacji handlowej, dotyczącej dostawy i/lub usługi.
Dyskryminacja	Stosowanie kategorii (takich jak pochodzenie społeczne, płeć, kolor skóry, wyznanie) w celu stworzenia, wyjaśnienia i usprawiedliwienia nierównego traktowania bez obiektywnego powodu.
Eliminacja zagrożeń	Eliminacja zagrożeń rozumiana jest jako procesy umożliwiające przeciwdziałanie wywieraniu negatywnego wpływu na prawa człowieka. To także kluczowe wnioski z tych procesów, umożliwiające przeciwdziałanie rzeczywistym negatywnym wpływom, stanowiące dla nich zadośćuczynienie i/lub minimalizujące prawdopodobieństwo wystąpienia potencjalnych negatywnych wpływów.
Główne standardy pracownicze ILO	Standardy społeczne stworzone przez ILO w ramach zasad handlu światowego w celu zapewnienia godnych warunków pracy i ochrony pracowników. Główne standardy pracownicze są częścią deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), dotyczącej podstawowych zasad i praw pracowniczych.
Główne wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka	Główne wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka są zbiorem międzynarodowych zaleceń dotyczących zapobiegania naruszeniom praw człowieka w odniesieniu do działalności biznesowej. Dotyczą one również odpowiedzialności przedsiębiorstw w tym kontekście.
Główne wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw międzynarodowych	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) z siedzibą w Paryżu jest międzynarodową agendą skupiającą 37 państw członkowskich, opowiadających się za demokracją i gospodarką rynkową. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych zawierają zalecenia dla firm dotyczące zrównoważonego postępowania w biznesie w zakresie przejrzystości, warunków pracy, środowiska naturalnego, korupcji, ochrony konsumenta, sprawozdawczości, transferu technologii, konkurencji i opodatkowania.

Inicjatywa ONZ „Global Compact”	Inicjatywa Organizacji Narodów Zjednoczonych na rzecz odpowiedzialnego zarządzania przedsiębiorstwem. Inicjatywa Global Compact realizuje cele zrównoważonej gospodarki światowej, opartej na dziesięciu uniwersalnych zasadach dotyczących praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska naturalnego, przeciwdziałania korupcji i strategii zrównoważonego rozwoju.
Interesariusz	Osoba lub organizacja posiadająca faktyczny lub potencjalny wpływ lub pozostająca pod wpływem naszych działań i decyzji korporacji.
Kontrola integralności	Łańcuch wartości firmy obejmuje wszystkie działania związane z projektowaniem, produkcją, dystrybucją, użytkowaniem i utylizacją jej produktów oraz świadczeniem usług.
Łańcuch wartości	Łańcuch wartości firmy obejmuje wszystkie działania związane z projektowaniem, produkcją, dystrybucją, użytkowaniem i utylizacją jej produktów oraz świadczeniem usług.
Lokalne społeczności	Spółeczności objęte lub potencjalnie objęte bezpośrednim i/lub negatywnym wpływem ze względu na bliskie sąsiedztwo naszych zakładów lub ze względu na bezpośredni związek z naszą działalnością gospodarczą.
Międzynarodowa Organizacja Pracy, ILO	Najstarsza agencja specjalna Organizacji Narodów Zjednoczonych z siedzibą w Genewie. ILO upowszechnia reguły godnej pracy i ochrony socjalnej oraz wzmacnia dialog społeczny i jest odpowiedzialna za opracowywanie, formułowanie i egzekwowanie wiążących międzynarodowych standardów pracy i standardów socjalnych.
Obrońcy praw człowieka	Prawa człowieka są podstawowymi, niezbywalnymi prawami, które przysługują wszystkim ludziom od chwili urodzenia. Należą do nich m.in. godność ludzka oraz prawo do życia i nietykalności cielesnej. Są one określone przez podstawowe standardy międzynarodowe, takie jak Międzynarodowa Karta Praw Człowieka ONZ i Podstawowe Standardy Pracy ILO. Obrońcy praw człowieka lub aktywiści chroniący praw człowieka to ludzie i grupy, działające bez użycia przemocy w celu ochrony i promowania praw człowieka.
Ocena ryzyka	Identyfikacja i ocena wszystkich rzeczywistych lub potencjalnych negatywnych wpływów na prawa człowieka, w które zaangażowana jest firma Mercedes-Benz Group jako przedsiębiorstwo. Dotyczy to zarówno własnej działalności, jak i relacji biznesowych.
Oceny ryzyka dla środowiska naturalnego / należytej staranności w ochronie środowiska naturalnego	Regularne oceny ryzyka przeprowadzane przez naszych ekspertów w naszych zakładach produkcyjnych w zakresie emisji zanieczyszczeń powietrza, odprowadzania ścieków, gospodarki odpadami, zanieczyszczenia gleby/wód gruntowych, wykorzystania materiałów i systemu zarządzania środowiskiem naturalnym w danym zakładzie. System oceny bazuje na standardowych ankietach, losowej kontroli dokumentacji i inspekcji określonych lokalizacji. Ocena ryzyka dla środowiska naturalnego uwzględnia takie czynniki jak znajomość przepisów ochrony środowiska naturalnego i ich przestrzeganie, technologie stosowane w celu zabezpieczenia przed zagrożeniami, organizacja aspektów ochrony środowiska

	naturalnego oraz uwzględnienie środowiska lokalnego i bezpośredniego sąsiedztwa. Do każdej przeprowadzonej oceny ryzyka dla środowiska naturalnego przygotowywany jest raport zawierający opis faktycznego stanu rzeczy oraz konkretne zalecenia dotyczące redukcji ustalonego ryzyka.
Polityka zarządzania danymi	Deklaracja firmy Mercedes-Benz Group dotycząca zarządzania danymi: „Deklarujemy realizację modeli biznesowych opartych o zrównoważone dane. Dlatego koncentrujemy się na potrzebach naszych klientów i pracowników i dokładamy wszelkich starań w celu zapewnienia odpowiedzialnego przetwarzania danych”. Polityka zarządzania danymi obejmuje siedem zasad: potencjał biznesowy, korzyści dla konsumentów, jakość danych, przejrzystość, wybór, bezpieczeństwo danych i etyka danych.
Posiadacz praw	W sensie prawnym posiadacz praw to osoba lub inny podmiot prawny (organizacja lub żywy organizm), któremu przysługują określone, uznane prawa. Z punktu widzenia praw człowieka posiadaczami praw są wszyscy ludzie bez względu na ich cechy osobiste.
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uchwalona przez Organizację Narodów Zjednoczonych	Deklaracja została ogłoszona przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 10 grudnia 1948 roku. Deklaracja ta nie posiada prawnie wiążącej mocy. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka zawiera podstawowe, niezbywalne prawa, przysługujące wszystkim ludziom od chwili urodzenia. Deklaracja ta stanowi część Międzynarodowej Karty Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych.
Rada doradcza ds. uczciwości i Odpowiedzialności korporacyjnej	Rada składa się z niezależnych, zewnętrznych ekspertów pochodzących z różnych krajów. Od 2012 roku stanowi ważne źródło informacji dotyczących naszych działań na rzecz zrównoważonego rozwoju. Członkowie rady należą do kręgów nauki, biznesu i społeczeństwa obywatelskiego i krytycznie oraz konstruktywnie wspierają zasady uczciwości i odpowiedzialności korporacyjnej w firmie Mercedes-Benz Group, reprezentując zewnętrzny punktu widzenia.
Rada nadzorcza	Najwyższy komitet kontrolny w firmie Mercedes-Benz Group, którego głównym zadaniem jest nadzorowanie kierownictwa wykonawczego, czyli zarządu firmy.
Rada zrównoważonego rozwoju grupy (GSB)	Centralny organ zarządzania wszystkimi kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem, podlegający zarządowi firmy Mercedes-Benz Group AG. Rada GSB przedkłada radzie firmy raporty z postępu prac oraz propozycje decyzji dotyczących obszarów działań wpisujących się w strategię zrównoważonego biznesu grupy.
Rdzenni mieszkańcy	Populacje, które utrzymują i praktykują własne więzi ze środowiskiem naturalnym lub konkretnymi obszarami geograficznymi. W szczególności wyróżniają się one pewnymi cechami społecznymi, gospodarczymi, politycznymi lub duchowymi, które różnią je od cech reszty społeczeństwa, w którym żyją
Równe szanse	Zatrudnianie, promowanie i rozwijanie wszystkich pracowników zgodnie z ich umiejętnościami, zdolnościami i wynikami, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie, wyznanie lub inne cechy indywidualne.

Rozdział dotyczący różnorodności	Dobrowolne zobowiązanie firm opublikowane w 2006 roku, mające na celu promowanie uznania, docenienia i włączenia równych szans i różnorodności w niemieckim świecie pracy.
Różnorodność i akceptacja	Różnorodność oznacza indywidualne różnice w obrębie grupy ludzi, w tym np. płeć, wiek, pochodzenie, orientację seksualną i inne cechy. Akceptacja oznacza świadome, integrujące i doceniające podejście do różnorodności, którego celem jest włączenie i traktowanie wszystkich pracowników w sposób równy i sprawiedliwy.
System zarządzania zgodnością z polityką społeczną (CMS)	Podstawowe zasady i środki mające na celu promowanie zgodnego z przepisami zachowania w skali całej firmy. Nasz system CMS bazuje na krajowych i międzynarodowych standardach. Poza innymi celami naszych działań dotyczących zgodności z zasadami, system CMS ma również na celu zapewnienie poszanowania i ochrony praw człowieka. System CMS składa się z siedmiu zintegrowanych ze sobą elementów: wartości zgodności, cele zgodności, organizacja zgodności, ryzyka zgodności, programy zgodności, komunikacja i szkolenia, jak również monitorowanie i doskonalenie.
Wykorzystanie sztucznej inteligencji "Artificial Intelligence" (AI)	Uniwersalna, spójna definicja sztucznej inteligencji (SI) nie została sformułowana. W naszym rozumieniu: SI obejmuje różne metody stanowiące próbę zautomatyzowania umiejętności wymagających inteligencji. Szerokie pojęcie „SI” jest dziś często używane w wąskim znaczeniu aktualnych postępów w dziedzinie uczenia maszynowego (ML). „ML” jest podzbiorem metod SI i opiera się na metodach matematycznych, które znajdują złożone wzorce w zbiorach danych. Tak zwane głębokie uczenie jest podzbiorem uczenia maszynowego. Umożliwia ono znajdowanie złożonych wzorców w bardzo dużych ilościach danych przy użyciu (głębokich) sieci neuronowych.
Zaangażowane podejście do ochrony praw człowieka	Odpowiednia staranność w dziedzinie praw człowieka odnosi się do obowiązków firmy w zakresie przestrzegania praw człowieka i przeciwdziałania ryzyku związanemu z naruszeniami praw człowieka w ramach swojej działalności biznesowej.
Zagrożone grupy	Osoby lub grupy osób szczególnie narażone na negatywny wpływ działalności gospodarczej na prawa człowieka, np. dzieci. Osoby lub grupy osób mogą być również podatne na zagrożenia, jeśli nie są w stanie w pełni i skutecznie wyeliminować negatywnego wpływu na prawa człowieka.
Zrównoważony rozwój	Zarówno aktualne, jak i przyszłe zasady działania, mające na celu pogodzenie aspektów ekonomicznych, ekologicznych i społecznych.

