

Princípios de Responsabilidade Social e Direitos Humanos



Mercedes-Benz



01 Introdução	04
02 Criando valor de forma responsável	06
Direitos humanos e boas condições de trabalho	07
Abolição do trabalho infantil	07
Abolição do trabalho forçado	07
Liberdade de associação, direito de negociação coletiva e direito à greve	07
Igualdade de oportunidades e não discriminação	08
O direito à saúde e à segurança no trabalho	08
Horário de trabalho	08
Remuneração e benefícios	08
Formação e treinamento	09
Proteção dos defensores dos direitos humanos	09
Proteção de comunidades locais e povos indígenas	09
Pessoal de segurança e proteção dos direitos humanos	09
Tratamento de dados	09
Abordagem à inteligência artificial	10
Direitos humanos e o meio ambiente	11
03 Nossa abordagem de Due Diligence em matéria de direitos humanos	12
Mercedes-Benz e empresas controladas pelo Grupo	14
Parceiros comerciais	14
Fornecedores	15
04 Implementação desses princípios	16
Obrigatoriedade e Compliance	17
Comunicação e notificação	17
Governança	18
Tratamento de violações desses princípios	18
Contato, dúvidas e informações	19
Generalidades	19
Avaliações e relatórios periódicos	19
05 Glossário	20



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

Prezados colegas,

Neste momento, está ocorrendo uma mudança fundamental na indústria automotiva. De modo a garantir o sucesso futuro de nossa empresa, nos comprometemos com uma "Spurwechsel" fundamental — uma "mudança de faixa" para garantir a transformação sustentável de nossa empresa. Para nós, sustentabilidade significa a criação permanente de valor: para clientes, colaboradores e investidores, assim como para nossos parceiros comerciais e para a sociedade como um todo. É por isso que ancoramos a sustentabilidade em nosso negócio principal, através da nossa Estratégia Empresarial Sustentável. Nesse contexto, acreditamos que os direitos humanos sejam um aspecto fundamental para alcançar uma governança corporativa responsável. Nossa ambição é assegurar que os direitos humanos sejam respeitados em todas as empresas do Grupo, por nossos parceiros e fornecedores. Temos um objetivo claro: queremos somente produtos que sejam produzidos sem qualquer violação dos direitos humanos.

Com os seguintes princípios de responsabilidade social e direitos humanos, enfatizamos nosso compromisso firme e vinculante de defender e respeitar os direitos humanos, conforme estabelecido

- Na Carta Internacional dos Direitos Humanos
- Na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- Nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas

Esses princípios especificam e complementam nosso Código de Integridade no que diz respeito aos direitos humanos e às boas condições de trabalho e servirão como documento de referência a esse respeito.

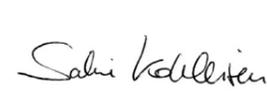
Esse compromisso claro com o respeito pelos direitos humanos constitui a nossa base. Contudo, ainda mais importante é a implementação de medidas e processos eficazes para salvaguardar ativamente os direitos humanos. Com o Human Rights Respect System da Mercedes-Benz (HRRS), desenvolvemos uma abordagem de Due Diligence em matéria de direitos humanos, de modo a atingir nossa ambição de cumprir e respeitar os direitos humanos em todas as nossas atividades comerciais. Esse sistema constitui nossa estrutura para colocar esses princípios em prática. Ele foi concebido para, em uma fase inicial, identificar e evitar riscos e potenciais impactos negativos de nossas atividades comerciais sobre os direitos humanos. O HRRS, como um sistema baseado em riscos, é aplicado tanto em nossas cadeias de fornecimento quanto em nossas participações majoritárias.

O HRRS, assim como esses princípios, foram desenvolvidos por colegas de vários departamentos e representantes dos colaboradores. Consideramos particularmente importante levar em conta também a experiência de stakeholders externos. Faremos revisões constantes de nossa abordagem ao respeito pelos direitos humanos no que tange a novos desenvolvimentos. Estamos certos de que nosso sucesso a longo prazo está fortemente associado à nossa capacidade de cumprir nossa responsabilidade corporativa relativa ao respeito pelos direitos humanos, tanto a nível local quanto global. Esses princípios são um passo importante rumo a esse objetivo. Cada um de nós tem o dever de colocar esses princípios em prática e impulsionar nossa empresa em direção a um futuro sustentável em todos os aspectos.

Muito obrigado por seu apoio.


 Ola Källenius
 Presidente do Conselho Administrativo,
 Mercedes-Benz Group AG


 Renata Jungo Brüngger
 Membro do Conselho Administrativo, Integridade
 e Assuntos Jurídicos, Mercedes-Benz Group AG


 Sabine Kohleisen
 Membro do Conselho Administrativo, Recursos
 Humanos, Mercedes-Benz Group AG


 Ergun Lümali
 Presidente do Conselho Geral de
 Trabalhadores, Mercedes-Benz Group AG


 Michael Brecht
 Presidente do Comitê Mundial
 de Trabalhadores


 Mitchell Smith
 Vice-Presidente do Comitê
 Mundial de Trabalhadores


 Atle Høie
 Secretário-Geral,
 IndustriALL Global Union

Na Mercedes-Benz Group,¹ consideramos que os direitos humanos são um aspecto fundamental de uma governança corporativa responsável.

Os termos coloridos no texto principal estão explicados no glossário.

Esses princípios incorporam e complementam os princípios de nosso Código de Integridade. Como participantes fundadores do [Pacto Global das Nações Unidas](#), estamos comprometidos com a defesa dos direitos humanos, o respeito aos direitos dos colaboradores² e seus representantes, assim como a proteção do meio ambiente. Na Mercedes-Benz Group, respeitamos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e temos especial consideração pelos direitos dos [grupos vulneráveis](#). Nesse espírito, estamos comprometidos com as seguintes normas internacionais, entre outras:

- A [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#)
- O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos
- O Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
- A Declaração da [Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
- Os [Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos](#)
- Os Dez Princípios do [Pacto Global da ONU](#)
- As [Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais](#)³

Na Mercedes-Benz Group, nos comprometemos a impedir e, na medida do possível, eliminar e [mitigar](#) os impactos adversos sobre os direitos humanos causados por nossas operações empresariais em todo o mundo. Além disso, agimos em conformidade com os [Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos](#), para assegurar que nossos parceiros comerciais, especialmente os [fornecedores diretos](#), respeitem os direitos humanos e trabalhamos para garantir que o mesmo aconteça com os [fornecedores indiretos](#). Através de nossa abordagem de [Due Diligence em matéria de direitos humanos](#), o Human Rights Respect System da Mercedes-Benz (HRRS), cumprimos nosso dever de [Due Diligence em matéria de direitos humanos](#) através do envolvimento de [stakeholders](#) relevantes nesse processo.

Para nós, a responsabilidade social é um fator essencial para o sucesso a longo prazo de nossa empresa; isso também se aplica a nossos acionistas, [fornecedores](#), parceiros comerciais e clientes, assim como a nossos colaboradores e parceiros sociais. Pretendemos continuar contribuindo para a paz social e a prosperidade global. O cumprimento dessa responsabilidade exige que sejamos e permaneçamos competitivos a longo prazo. Faz parte de nossa cultura corporativa assumir a responsabilidade conjunta pela [sustentabilidade](#) ao longo da [cadeia de valor](#) — especialmente em relação ao progresso tecnológico. Isso também se aplica no que diz respeito a uma transformação responsável da indústria automotiva, que se caracteriza por novas tecnologias de condução e pela digitalização.

Para atingir nossos objetivos comuns, nós, na Mercedes-Benz Group, nosso Conselho Geral de Trabalhadores, o Comitê Mundial de Trabalhadores e a IndustriALL Global Union, acordamos esses princípios, que complementam os requisitos de Compliance com os direitos humanos em nosso Código de Integridade. Esses princípios foram desenvolvidos em cooperação com os departamentos internos responsáveis, o Conselho Geral de Trabalhadores da Mercedes-Benz Group e o Comitê Mundial de Trabalhadores, assim como especialistas e [stakeholders](#) externos.

1 "Mercedes-Benz Group" se refere à Mercedes-Benz Group AG e todas as empresas controladas pelo Grupo.

2 O termo "colaborador" também se refere a membros do quadro de chefia em todos os níveis e membros de órgãos gerentes.

3 Capítulo IV sobre direitos humanos, nas Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.

02 Criando valor de forma responsável

Neste capítulo, oferecemos uma descrição geral dos direitos humanos e dos direitos dos trabalhadores, que são de particular importância para nossas atividades comerciais.

Direitos humanos e boas condições de trabalho

Damos particular importância aos direitos humanos e às boas condições de trabalho tanto nas empresas do nosso próprio Grupo, quanto em nossos **fornecedores** e parceiros comerciais.

Abolição do trabalho infantil

Na Mercedes-Benz Group, repudiamos fortemente qualquer forma de trabalho infantil, conforme definido nas convenções relevantes da **OIT**⁴, e estamos comprometidos com a abolição efetiva do trabalho infantil. Todas as práticas na Mercedes-Benz Group enquanto empregador devem no mínimo, estar em conformidade com as convenções da **OIT** anteriormente mencionadas. As crianças não devem ser inibidas em seu desenvolvimento. Sua dignidade tem que ser respeitada e sua segurança e saúde não podem ser prejudicadas, mas sim protegidas por medidas apropriadas.

Abolição do trabalho forçado

Na Mercedes-Benz Group, repudiamos fortemente o trabalho forçado ou compulsório e todas as formas de escravidão, incluindo as formas modernas de escravidão e tráfico de pessoas. Todas as práticas na Mercedes-Benz Group enquanto empregador devem no mínimo, estar em conformidade com os **padrões trabalhistas mínimos da OIT**.⁵ As relações de trabalho são sempre baseadas na voluntariedade. Todas as relações de trabalho podem ser terminadas com aviso prévio razoável.

Liberdade de associação, direito de negociação coletiva e direito à greve

Na Mercedes-Benz Group, reconhecemos o direito de nossos colaboradores de nomear seus representantes, o direito à negociação coletiva para a regulamentação de condições de trabalho e o direito à greve, em conformidade com a lei aplicável.⁶ A fundação ou a associação a um sindicato de trabalhadores, ao abrigo da lei aplicável, não deve ser usada como um motivo para um tratamento desigual ou uma retaliação.⁷ Na eventualidade de organização de campanhas, a empresa e seus gerentes devem manter uma postura neutra; os sindicatos e a empresa devem tomar todas as providências para que os colaboradores possam chegar a uma decisão independente.

Na Mercedes-Benz Group, garantimos, em conformidade com a lei aplicável, que nossos colaboradores tenham direito de recorrer a sindicatos e órgãos representativos dos trabalhadores para discutir regular e abertamente opiniões relativas às condições de trabalho com a gestão da empresa. Caso esses princípios não estejam em conformidade com a lei local, na Mercedes-Benz Group encontraremos soluções locais que levem em consideração a legislação nacional relevante e nossas diretivas.

A cooperação com os colaboradores e sindicatos é realizada de forma construtiva. Nosso objetivo é envolver e informar cada colaborador da forma mais direta possível. Agindo dessa forma, pretendemos atingir um equilíbrio justo entre os interesses econômicos da empresa e os interesses de nossos colaboradores.

Nossa conduta e trato para com os colaboradores são caracterizados pelo respeito e equidade. Mesmo na eventualidade de disputas litigiosas, pretendemos sempre manter uma cooperação construtiva e sustentável a longo prazo.

4 Convenção da OIT n.º 138 e n.º 182.

5 Convenção da OIT n.º 29, 105 e Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado.

6 Convenção da OIT n.º 87 e n.º 98.

7 Convenção da OIT n.º 135.

Igualdade de oportunidades e não discriminação

Na Mercedes-Benz Group, estamos comprometidos em manter a [igualdade de oportunidades](#) entre os colaboradores e evitar todas as formas de [discriminação](#).⁸ Defendemos o tratamento justo de todos os colaboradores e não toleramos qualquer forma de [discriminação](#) ou tratamento desigual injustificado, por exemplo, com base em características como sexo, etnia, origem, nacionalidade, religião ou ideologia, filiação política, social ou sindical, identidade e orientação sexual, deficiências físicas e/ou mentais ou idade.

Na Mercedes-Benz Group, a [diversidade](#) e a [inclusão](#) são aspectos essenciais de nossa estratégia corporativa, moldando uma abordagem consciente às diferenças e à individualidade. Por essa razão, somos um dos signatários fundadores da [Carta da Diversidade](#) e continuamos desenvolvendo nossa gestão da [diversidade](#).

O direito à saúde e à segurança no trabalho

Em nossa função de empregador, nós, na Mercedes-Benz Group, asseguramos a saúde e segurança no trabalho no âmbito da lei aplicável e apoiamos a melhoria contínua das condições de trabalho, com o objetivo de pôr fim às doenças e acidentes de trabalho.

Nós, na Mercedes-Benz Group, temos políticas e diretivas aplicáveis em todo o grupo no que diz respeito ao tema da saúde e segurança no trabalho. Elas descrevem a estrutura, operação e melhoria contínua de nosso sistema de gerenciamento de saúde e segurança no trabalho.⁹ De acordo com nossa diretiva corporativa de saúde e segurança no trabalho, os representantes da empresa, colaboradores, especialistas em saúde e segurança e representantes dos funcionários cooperam de forma regular, estreita e concisa, em todas as localidades da empresa. Promovemos uma abordagem preventiva, segundo a qual as doenças e acidentes no trabalho têm geralmente causas evitáveis. Criando uma cultura de prevenção eficaz, essas causas podem ser eliminadas, levando à prevenção de doenças, ferimentos e acidentes no trabalho. Os elevados padrões técnicos e operacionais de segurança são a base de nosso trabalho. O objetivo é evitar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Na Mercedes-Benz Group, cumprimos os regulamentos de segurança industrial e usamos os equipamentos de proteção exigidos. Também dependemos da cooperação de nossos colaboradores para o relato de suspeitas relacionadas a riscos de saúde e segurança. Esses regulamentos de segurança industrial também se aplicam aos colaboradores de empregadores externos (por exemplo, trabalhadores temporários).

Horário de trabalho

Na Mercedes-Benz Group, seguimos o princípio de que o horário de trabalho tem que estar em conformidade com as leis locais e as respectivas normas industriais. Asseguramos que condições de trabalho seguras e saudáveis sejam prioridade e que períodos de pausa, limitações apropriadas dos horários de trabalho e férias regulares e pagas sejam garantidos, em conformidade com a lei local aplicável. Também asseguramos a conformidade com as normas internacionais aplicáveis relativas ao horário de trabalho, que incluem, no mínimo, as convenções da [OIT](#) relativas ao local de trabalho.

⁸ ILO Convention Nos. 100, 111 and 190.
⁹ ISO Standard 45001 on Occupational Health and Safety.

Remuneração e benefícios

Na Mercedes-Benz Group, cumprimos as normas internacionais, tais como o princípio de igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, independentemente do sexo¹⁰, e o princípio de condições de trabalho justas e favoráveis.¹¹ Estamos comprometidos, em particular, a pagar um salário apropriado, que seja, no mínimo, equivalente ao salário mínimo estabelecido pela lei local aplicável e que, além disso, permita aos nossos colaboradores garantir, ao menos, o seu sustento. Caso contrário, ela se baseia na lei aplicável no local de trabalho. O custo de vida e os benefícios sociais no respectivo país devem ser levados em consideração. Na ausência de leis aplicáveis ou de regulamentos de negociação coletiva, a remuneração e os benefícios são baseados em nossa política global, assim como em nossos regulamentos locais internos relativos à remuneração.

Formação e treinamento

Na Mercedes-Benz Group, apoiamos a formação e o treinamento de todos os colaboradores, de modo a atingir um elevado nível de desempenho e um trabalho de alta qualidade. Em conformidade com essa premissa, oferecemos programas abrangentes de formação e treinamento, assim como medidas de apoio, durante todas as fases essenciais do treinamento individual e da carreira dos colaboradores. Dessa forma, contribuimos para a empregabilidade de todos os colaboradores, assim como para sua formação contínua.

Proteção dos defensores dos direitos humanos

Na Mercedes-Benz Group, estamos conscientes da importância do papel dos [defensores dos direitos humanos](#) como cumpridores e promotores desses direitos, assim, rejeitamos qualquer ameaça, intimidação, difamação e criminalização contra qualquer pessoa que defenda os direitos humanos. Além disso, sempre procuramos o diálogo construtivo e a cooperação com os [defensores dos direitos humanos](#).

Proteção de comunidades locais e povos indígenas

Na Mercedes-Benz Group, respeitamos os direitos das [comunidades locais](#) e dos [povos indígenas](#) que possam ser afetados por nossas operações empresariais¹² e levamos em consideração o impacto local de nossas atividades.

Pessoal de segurança e proteção dos direitos humanos

Em todas as situações em que usamos o nosso pessoal de segurança na Mercedes-Benz Group para proteger nossas instalações, todos os elementos que fazem parte desse pessoal são obrigados a respeitar os direitos humanos e nosso Código de Integridade. Caso contratemos um prestador de serviços de segurança privado para proteger nossas instalações, medidas e requisitos adequados têm que estar em vigor através de especificações correspondentes, de modo a garantir que o pessoal de segurança respeite os direitos humanos reconhecidos internacionalmente durante a prestação dos serviços.

¹⁰ Convenção da OIT n.º 100.
¹¹ Convenção da OIT n.º 100 e n.º 111.
¹² Convenção da OIT n.º 169.

Tratamento de dados

Na Mercedes-Benz Group, respeitamos a proteção de dados como um direito pessoal. Os [dados pessoais](#) são usados e tratados somente na medida do permitido pela lei, pelos regulamentos ou por nossas diretivas internas e somente conforme autorizado pelos titulares dos dados. Nossa Diretiva de proteção de dados regula o tratamento dos [dados pessoais](#) de colaboradores, clientes e parceiros no âmbito do regulamento geral de proteção de dados. Ela assegura um padrão uniforme para a proteção e segurança dos dados e oferece a estrutura necessária para a transferência de dados entre as empresas do Grupo.

Nossa Diretiva global de dados e informação constrói a base para um tratamento responsável, legal e ético de todos os dados e informações em todo o mundo; para essa finalidade, essa diretiva define objetivos, princípios, medidas e estruturas organizacionais. Os princípios de nossa [Data Vision](#) descrevem o tratamento responsável e legal de dados como um todo, quer se trate ou não de [dados pessoais](#).

Abordagem à inteligência artificial

Na Mercedes-Benz Group, temos princípios sofisticados no que diz respeito à [inteligência artificial \(IA\)](#).¹³ Seguimos uma abordagem que garante que o ser humano mantenha o controle e levamos em consideração todas as oportunidades e riscos. Para atingir uma transformação digital sustentável, esses princípios incluem parâmetros éticos e legais para o desenvolvimento e uso de [IA](#). Eles formam a base para o uso responsável, a transparência, proteção da privacidade, segurança e confiabilidade da [IA](#) na Mercedes-Benz Group e são igualmente aplicáveis a nossos parceiros comerciais. Eles complementam nossa [Data Vision](#) e são parte integrante de nossa responsabilidade corporativa digital.

¹³ Para mais informações sobre os nossos princípios de inteligência artificial, visite nosso site group.mercedes-benz.com/sustainability/data/ki-guidelines.html



Direitos humanos e o meio ambiente

Na Mercedes-Benz Group, reconhecemos a nossa responsabilidade para a com a proteção do meio ambiente e estamos conscientes do potencial impacto de nossos produtos e processos de aquisição e produção no meio ambiente e no bem-estar do ser humano. Por essa razão, além da [Due Diligence em matéria de direitos humanos](#), também cumprimos nossos deveres ambientais em nossas empresas do Grupo, assim como em relação a nossos [fornecedores](#) e parceiros comerciais.

Esforçamo-nos para atingir um [equilíbrio ambiental e energético](#) exemplar a nível mundial e, com nossa Diretiva corporativa de gestão ambiental e energética, estamos comprometidos a agir de forma ecologicamente responsável em todas as nossas atividades, usando recursos de forma moderada e extraindo matérias-primas de forma moderada e eficiente, de modo a evitar e/ou minimizar consistentemente efeitos negativos sobre o meio ambiente.

Para essa finalidade, estabelecemos sistemas de gestão ambiental em todas as unidades de produção¹⁴ e realizamos [avaliações de riscos ambientais](#) regulares (Due Diligence ambiental) em nossas instalações.

Além disso, definimos normas e objetivos claros e abrangentes no que diz respeito à proteção do meio ambiente e garantimos a transparência de nossos impactos ambientais, tanto a nível interno como externo. Na eventualidade de incidentes relevantes para o meio ambiente em instalações da Mercedes-Benz Group, documentamos e resolvemos todas as falhas detectadas. Através do desenvolvimento contínuo de nossos produtos, pretendemos reduzir o impacto ambiental de nossas emissões e de nosso consumo de recursos. Temos a ambição de que nossa frota de novos carros seja neutra em CO₂. Com esse objetivo em mente, analisamos medidas para a criação de produtos eficientes do ponto de vista energético e ecologicamente responsáveis, assim como seu impacto ambiental — desde a extração de matérias-primas até a produção, o uso e, por fim, a reciclagem. Também avaliamos nossas atividades quanto ao cumprimento de regulamentos durante o processo de produção, incluindo a coleta, armazenamento, reciclagem e descarte de substâncias e resíduos perigosos.¹⁵

¹⁴ Normas sobre gestão ambiental e energética ISO 14001, EMAS e ISO 50001.

¹⁵ A Convenção de Minamata sobre o Mercúrio, adotada em 10 de outubro de 2013, a Convenção de Basileia sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Descarte, adotada em 22 de março de 1989 e a Convenção de Estocolmo sobre Poluentes Orgânicos Persistentes, adotada em 23 de maio de 2001 (Convenção POP).

03 Nossa abordagem de Due Diligence em matéria de direitos humanos

Neste capítulo, oferecemos uma descrição geral de nossa abordagem à identificação, prevenção e mitigação de impactos adversos sobre os direitos humanos, através de nosso Human Rights Respect System. Isso se aplica especialmente às empresas controladas pelo Grupo, assim como em relação a nossos parceiros comerciais e fornecedores.

Na Mercedes-Benz Group, os direitos humanos são um tópico fundamental de nossa Estratégia Empresarial Sustentável.

No seguimento dessa filosofia, sustentamos nossos compromissos para com os direitos humanos com KPIs (indicadores de desempenho) e objetivos mensuráveis. Com nosso Human Rights Respect System (HRRS), cumprimos nosso dever de **Due Diligence em matéria de direitos humanos**, com base em requisitos de normas reconhecidas internacionalmente, regulamentos e leis aplicáveis, assim como nossa interpretação comum dos valores na Mercedes-Benz Group. Através do estabelecimento e da implementação do HRRS, levamos em consideração os interesses de nossos colaboradores e outros **stakeholders** que possam ser diretamente afetados por nossas operações empresariais, em uma posição legal protegida. Nosso objetivo é estabelecer um diálogo com **titulares de direitos** potencialmente afetados, ou seus respectivos representantes, e levar seus interesses em consideração. Com base no HRRS, realizamos uma avaliação sistemática baseada em riscos, para verificar o cumprimento dos direitos humanos por parte das empresas controladas pelo Grupo e cadeias de fornecimento e implementamos inúmeras medidas para prevenir, eliminar e **mitigar** os impactos negativos sobre os direitos humanos causados por nossas operações empresariais em todo o mundo. Desenvolvemos continuamente nosso HRRS, por exemplo, quando uma **avaliação de riscos** é realizada devido a uma nova atividade ou relação e antes de decisões estratégicas ou alterações nas operações empresariais. Também realizamos consultas com especialistas e **stakeholders** externos, relativamente ao desenvolvimento contínuo e monitoração do HRRS.

Nossa abordagem de Due Diligence relativamente ao respeito e à defesa dos direitos humanos em quatro passos.

- 1. Avaliação de riscos**
Avaliação sistemática de riscos relacionados aos direitos humanos
- 2. Implementação de programas**
Definição e implementação de medidas relativas aos direitos humanos, dependendo da avaliação de riscos específica de empresas do Grupo ou cadeias de fornecimento
- 3. Monitoração**
Avaliação da adequabilidade/eficácia da avaliação de riscos e da implementação de programas
- 4. Comunicação**
Relatórios regulares e padronizados



Mercedes-Benz e empresas controladas pelo Grupo

Como parte do HRRS, nós, na Mercedes-Benz Group, temos atualmente em vigor um Social **Compliance Management System (CMS)** para as empresas controladas pelo Grupo. Esse Social **CMS** está incorporado em um ciclo anual de **avaliação de riscos**, que define objetivos e valores associados aos direitos humanos. Além disso, o Social **CMS** inclui uma diretiva específica para uma **avaliação de riscos** relacionada aos direitos humanos, que se aplica a todas as empresas controladas pelo Grupo e tem como objetivo identificar o risco individual para cada uma dessas empresas, levando em consideração, entre outros, fatores específicos de seus respectivos países. Com base nos resultados da **avaliação de riscos**, o conjunto de medidas do Social **CMS** providencia medidas personalizadas para as empresas controladas pelo Grupo, que abordam os resultados individuais da **avaliação de riscos**. A respectiva entidade é responsável pela implementação do Social Compliance Measure Set. Um departamento separado na Mercedes-Benz Group é responsável pela criação e implementação do Social **CMS**.

O Social **CMS** e as medidas correspondentes são apoiados por comunicação e cursos de treinamento específicos que envolvem todos os colaboradores relevantes. Para assegurar a eficácia, a melhoria contínua e o desenvolvimento do Social **CMS**, processos de reporte e monitoração são realizados anualmente.

Parceiros comerciais

Nossos requisitos e expectativas quanto a parceiros comerciais podem ser encontrados nos Mercedes-Benz Business Partner Standards (BPS). São considerados parceiros comerciais todos aqueles com quem mantemos relações comerciais. Nós, assim como nossos parceiros, respeitamos e apoiamos a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente e atribuímos especial importância aos direitos mencionados na Carta Internacional dos Direitos Humanos¹⁶ e nos padrões trabalhistas mínimos da Organização Internacional do Trabalho. Estamos comprometidos com a prevenção de violações dos direitos humanos por parte de organizações com as quais nós e nossos parceiros mantemos relações comerciais, assim como quaisquer outros parceiros comerciais e **fornecedores**.

Para nós, o cumprimento dessas normas é o requisito essencial para uma colaboração bem-sucedida. Antes de celebrar quaisquer contratos com novos parceiros comerciais, sujeitamos essas entidades a uma análise na medida do permitido pela lei, através de uma **verificação de integridade** transparente e baseada em riscos. Nossos parceiros também são obrigados a continuar o cumprimento de requisitos estatutários após a execução do contrato. As preocupações relativas à integridade ou potenciais violações à lei e/ou dos BPS são examinadas em conjunto com nosso parceiro comercial. Se não for possível resolver as questões que originaram essas preocupações, tomaremos medidas apropriadas, que poderão incluir ações judiciais que conduzam até mesmo à rescisão contratual.

Esperamos que os parceiros comerciais comuniquem a lei aplicável aos seus colaboradores, além dos conteúdos dos BPS e os requisitos associados. Esperamos que os nossos parceiros comerciais compartilhem os conteúdos dos BPS também com seus **fornecedores** e que assegurem seu cumprimento.

¹⁶ Bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und seinen beiden Zusatzprotokollen und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

Fornecedores

Na Mercedes-Benz Group, nos comprometemos a adquirir serviços e materiais de produção e não produção de forma responsável. Nossas normas e termos contratuais aplicáveis especificamente a **fornecedores** estipulam expectativas e requisitos claros que têm que ser verificados pela equipe de Compras. Todos os fornecedores têm que respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, que também podem ser encontrados nos respectivos acordos contratuais. Reservamo-nos o direito de verificar o cumprimento dos termos e condições contratuais e, na eventualidade de violações, exercer nossos direitos previstos em contrato, que podem incluir ações judiciais e podem levar à rescisão contratual.

Nosso objetivo é definir e comunicar esses requisitos a todos os **fornecedores** através de nossos departamentos de Compras. Esses requisitos, que têm como base as normas para **fornecedores** anteriormente mencionadas, incluem a existência de boas condições de trabalho e o cumprimento dos direitos humanos, da segurança e proteção do meio ambiente, assim como da ética empresarial, proteção de dados e Compliance.

Os **fornecedores diretos** têm a obrigação de instruir os respectivos colaboradores quanto às normas para **fornecedores**, comunicar o respectivo conteúdo aos seus próprios **fornecedores**, obrigá-los a atentar aos mesmos requisitos e a verificar seu cumprimento ao longo ao longo da respectiva cadeia de fornecimento. Apoiamos nossos **fornecedores** com informações e treinamento específicos relativos à implementação desses requisitos. Nossos departamentos centrais de Compras conduzem revisões sistemáticas relativas ao cumprimento das normas para **fornecedores**. Os novos **fornecedores** são avaliados no que diz respeito a temas associados à **sustentabilidade**, incluindo direitos humanos e padrões trabalhistas — possivelmente também através da realização de avaliações no local.

Mais informações

Para maiores informações sobre nossa abordagem de Due Diligence em matéria de direitos humanos, visite nosso site: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/hrrs/

Descubra as expectativas em relação a nossos parceiros comerciais nas Mercedes-Benz Business Partner Standards e verifique os requisitos para **fornecedores** nas Mercedes-Benz Responsible Sourcing Standards.



04 Implementação desses princípios



Neste capítulo, descrevemos as responsabilidades e deveres associados a esses princípios, assim como a forma como procedemos em relação a violações na Mercedes-Benz Group e nas empresas controladas pelo Grupo.

Obrigatoriedade e Compliance

Os membros de nossos órgãos gerentes na Mercedes-Benz Group colocam esses princípios em prática. A implementação local está a cargo do pessoal responsável em sua respectiva unidade.

Esses princípios foram adotados em conjunto pela gestão corporativa, pelo Conselho Geral de Trabalhadores da Mercedes-Benz Group, pelo Comitê Mundial de Trabalhadores e pelo IndustriALL Global Union, como requisitos vinculantes na Mercedes-Benz Group para a implementação dos elementos fundamentais da **Due Diligence em matéria de direitos humanos**. Esses princípios são vinculantes em todo o mundo, para todos os membros do quadro de chefia e colaboradores da Mercedes-Benz Group, assim como para todas as empresas do Grupo e pessoas de contato designadas para prestar assistência a parceiros comerciais, clientes e colaboradores. O departamento de Auditoria Corporativa também irá monitorar o cumprimento desses princípios como parte de suas auditorias, assim como incluirá esses princípios em seus critérios de avaliação. Regularmente, a Gestão Corporativa apresenta relatórios e discute a concretização dos princípios de responsabilidade social na empresa e sua implementação com o Comitê Mundial de Trabalhadores.

Esses princípios constituem um complemento aos requisitos da UE e qualquer lei nacional. As empresas controladas pelo Grupo e seus respectivos colaboradores, assim como os membros de órgãos gerentes, não têm permissão para adotar regulamentos que desviem do conteúdo e das especificações desses princípios, salvo disposição em contrário na lei local. Na eventualidade da existência de legislação local conflitante, a organização central de Compliance trabalhará em conjunto com a empresa do Grupo relevante para encontrar uma solução que se aproxime ao máximo do propósito desses princípios.

Comunicação e notificação

Esses princípios serão disponibilizados, de forma apropriada, a todos os nossos colaboradores e seus representantes. As medidas de comunicação serão discutidas antecipadamente com os representantes dos colaboradores.

Relatório de sustentabilidade

Leia mais informações sobre os direitos humanos em nosso mais recente Relatório de **Sustentabilidade** e em nosso site: group.mercedes-benz.com/sustainability/human-rights/



Governança

A divisão executiva de Integridade e Assuntos Jurídicos da Mercedes-Benz Group é responsável pelas atividades abrangentes associadas aos direitos humanos. O membro responsável do Comitê Executivo trabalha com as unidades de Compras para o desenvolvimento contínuo do cumprimento das atividades relacionadas aos direitos humanos, conforme os objetivos acordados, e também recebe informações e relatórios regulares sobre tais atividades, por parte do Chief Compliance Officer e dos departamentos especializados.

Nossas unidades de Compras também fornecem informações sobre as respectivas medidas para o cumprimento dos direitos humanos aos membros do Comitê Executivo que são diretamente responsáveis pelas unidades em questão. Além disso, as respectivas unidades especializadas reportam para o [Group Sustainability Board](#), que é composto pelos membros responsáveis do Comitê Executivo, e monitoram a implementação desses princípios.¹⁷ Para essa finalidade, as questões pertinentes relativas aos direitos humanos e ao estado da implementação desses princípios são relatados e discutidos no [Group Sustainability Board](#), anualmente ou quando for necessário.

O [Conselho de Administração](#) é atualizado pelo Comitê Executivo sobre questões de [sustentabilidade](#) em reuniões regulares, incluindo direitos humanos e aspectos trabalhistas. O [Conselho Consultivo para a Integridade e Responsabilidade Corporativa](#) é um órgão de consulta externo, que mantém discussões adicionais com a gerência da empresa sobre assuntos estratégicos relacionados à [sustentabilidade](#), incluindo direitos humanos e aspectos trabalhistas, e o progresso realizado em nossa Estratégia Empresarial Sustentável. Nossas equipes interdisciplinares trabalham em estreita colaboração na Mercedes-Benz Group para conceitualizar medidas apropriadas de prevenção e [mitigação](#). As equipes incluem especialistas em direitos humanos e Compliance, além de unidades operacionais de Compras e — conforme necessidade — unidades especializadas adicionais. As unidades especializadas relevantes são responsáveis por garantir que essas medidas sejam implementadas e monitoradas.

Tratamento de violações desses princípios

Existem diversos canais que permitem aos colaboradores e terceiros externos denunciar suspeitas de violações dos direitos humanos e solicitar assistência — conforme definido no terceiro pilar dos [Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos](#), "Acesso a mecanismos de reparação". Esses canais incluem, em particular, nosso [BPO \(Business Practices Office\)](#) e o Comitê Mundial de Trabalhadores. O [BPO](#) está aberto a todos os colaboradores, parceiros comerciais e terceiros que desejem denunciar violações de regras e regulamentos que representem um risco grave para a empresa, incluindo violações dos direitos humanos. Uma diretiva corporativa aplicável em nível global governa nosso sistema de denúncia e as respectivas responsabilidades. Nosso sistema de denúncia tem como objetivo assegurar um processo justo e transparente, que leva em consideração o princípio da proporcionalidade para as partes afetadas, ao mesmo tempo em que garante a proteção dos denunciadores.

¹⁷ No âmbito dos reportes regulares e considerando os regulamentos da empresa e leis aplicáveis, são discutidas medidas e, se necessário, iniciadas melhorias nos processos existentes em estreita colaboração entre a empresa, o Conselho Geral de Trabalhadores, o Comitê Mundial de Trabalhadores e, sempre que indicado por esses princípios, com o envolvimento da IndustriALL Global Union.

Essa diretiva corporativa também define o padrão para a avaliação e consequências para as violações das regras. O [BPO](#) está disponível em vários idiomas, por correio, e-mail ou formulário de denúncias on-line e — em alguns países — através de uma linha direta gratuita.¹⁸ Contudo, também existe a possibilidade de fazer denúncias totalmente anônimas, caso esse ato não seja proibido pela lei nacional. Na Alemanha, os denunciadores também têm a opção de contatar um intermediário externo neutro. Eles podem denunciar violações graves das regras associadas à Mercedes-Benz Group a esse intermediário, caso tenham indicações específicas relativas a essas violações. Após a recepção de uma denúncia, o [BPO](#) conduz uma avaliação da potencial violação com base nos riscos. Caso as suspeitas se confirmem, serão aplicadas medidas justas e apropriadas à situação. Caso se descubra que uma violação desses princípios foi causada por colaboradores individuais, podem ser aplicadas medidas disciplinares ao de acordo com as leis trabalhistas. Violações do conteúdo desses princípios serão sancionadas em conformidade com nossa diretiva corporativa interna relativa ao tratamento de violações.

Contato, dúvidas e informações

Quaisquer dúvidas e comentários relacionados a esses princípios ou quaisquer temas relacionados aos direitos humanos podem ser enviados diretamente ao departamento de Compliance Social da Mercedes-Benz Group, via e-mail, através do endereço social-compliance@mercedes-benz.com.

Quaisquer reclamações ou denúncias quanto ao não cumprimento desses princípios podem ser enviadas ao [BPO](#), através do endereço bpo@mercedes-benz.com, ao Comitê Mundial de Trabalhadores e ao IndustriALL Global Union.

Generalidades

Após a assinatura, esses princípios entram em vigor e substituem os Princípios de Responsabilidade Social na Daimler. Nenhum direito individual ou de terceiros pode ser deduzido a partir desses princípios. Esses princípios não têm efeitos retroativos. A orientação e o design (com base no conteúdo) dos sistemas de gerenciamento existentes são descritos de forma mais detalhada em diretivas específicas para a implementação desses princípios.

Esses princípios são regularmente examinados e revisados em conformidade com os resultados da [avaliação de riscos](#), no âmbito do Human Rights Respect System da Mercedes-Benz, por exemplo, caso uma [avaliação de riscos](#) seja realizada devido a uma nova atividade ou relação, antes de decisões estratégicas ou alterações nas atividades empresariais.

Avaliações e relatórios periódicos

Nós, na Mercedes-Benz, continuaremos fazendo divulgações anuais relativas às nossas atividades de Due Diligence na cadeia de fornecimento, incluindo uma divulgação dos resultados da [avaliação de riscos](#) nessa cadeia e uma descrição detalhada de nossas medidas para a [mitigação](#) dos riscos identificados e a avaliação de sua eficácia.

¹⁸ Para mais informações de contato atuais do [BPO](#) e o intermediário neutro, acesse o site da Mercedes-Benz Group, em group.mercedes-benz.com/company/compliance/bpo/.



Avaliação de riscos Processo de identificação e avaliação de todos os impactos adversos, existentes ou potenciais, sobre os direitos humanos, no qual a Mercedes-Benz Group está envolvida como empresa, tanto através de suas operações quanto através de suas relações comerciais.

Avaliações de riscos ambientais/ Due Diligence ambiental Avaliações de riscos regulares realizadas por nossos especialistas, em nossas unidades de produção, no que diz respeito a emissões atmosféricas, descarga de água, gestão de resíduos, contaminação do solo/da água subterrânea, uso de materiais e o sistema de gestão ambiental no local. O sistema de avaliação é baseado em entrevistas padronizadas, verificação aleatória de documentos e uma inspeção específica do local. Essas avaliações de riscos ambientais levam em consideração fatores como o conhecimento de regulamentos ambientais e seu respectivo cumprimento, a tecnologia usada para assegurar a proteção contra riscos, a organização de aspectos de proteção do meio ambiente e a consideração do ambiente local e da proximidade imediata. Por fim, um relatório com uma descrição da situação, assim como recomendações específicas para a minimização dos riscos, é preparado para cada uma das avaliações de riscos ambientais realizada.

Business Practices Office (BPO) O sistema de denúncia na Mercedes-Benz Group, que está aberto a todos os colaboradores, parceiros comerciais e terceiros, a fim de abordar riscos e violações de alto risco. Os altos riscos incluem infrações tais como violações de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, corrupção, violações à legislação antitruste e lavagem de dinheiro, assim como violações de especificações técnicas ou regulamentos ambientais.

Cadeia de valor A cadeia de valor de uma empresa inclui todas as atividades relacionadas com o design, fabricação, distribuição, uso e descarte dos respectivos produtos e prestação dos respectivos serviços.

Carta da Diversidade Um compromisso voluntário por parte de empresas, publicado em 2006, com o objetivo de promover o reconhecimento, a valorização e a inclusão da igualdade de oportunidades e da diversidade no mundo profissional na Alemanha.

Compliance Management System (CMS) Medidas e princípios básicos para promover, em toda a empresa, um comportamento em conformidade com as regras. Nosso CMS é orientado por normas nacionais e internacionais. Além de outros objetivos de nossas atividades de Compliance, o CMS também almeja respeitar e proteger os direitos humanos. O CMS é composto por sete elementos interdependentes: valores de Compliance, objetivos de Compliance, organização de Compliance, riscos de Compliance, programas de Compliance, comunicação e treinamento, assim como monitoração e melhoria.

Comunidades locais Comunidades que são ou podem ser diretamente e/ou negativamente afetadas devido à proximidade em relação às nossas instalações ou a uma conexão direta com nossas atividades empresariais.

Conselho Consultivo para a Integridade e Responsabilidade Corporativa	Esse Conselho Consultivo é composto por especialistas externos e independentes, de vários países, e tem sido uma importante fonte de informação para nossas ações de sustentabilidade desde 2012. Seus membros das áreas científica, empresarial e da sociedade civil oferecem um apoio construtivo e essencial para o processo de integridade e responsabilidade corporativa na Mercedes-Benz Group, a partir de um ponto de vista externo.	Equilíbrio ambiental e energético	Relação entre o consumo e o uso de energia, especialmente no que diz respeito ao impacto sobre o meio ambiente.
Conselho de Administração	O mais importante comitê de controle na Mercedes-Benz Group, cujo principal propósito consiste na supervisão da gestão executiva, ou seja, do Comitê Executivo.	Fornecedores (diretos/indiretos)	Os fornecedores diretos são os fornecedores de produtos ou serviços, cujos fornecimentos são necessários para a fabricação de nossos produtos e para a prestação de nossos serviços, e que têm uma relação contratual direta conosco, no que diz respeito ao fornecimento e/ou à prestação de serviços. Os fornecedores indiretos são os fornecedores cujos fornecimentos também são necessários para a fabricação de nossos produtos e para a prestação de nossos serviços, mas que não têm uma relação contratual direta conosco, no que diz respeito ao fornecimento e/ou à prestação de serviços.
Dados pessoais	Todas as informações direta ou indiretamente relacionadas a um indivíduo, incluindo, por exemplo, nome, endereço e idade.	Group Sustainability Board (GSB)	Nosso órgão de gestão central para todas as questões relacionadas com a sustentabilidade, que reporta para o Comitê Executivo da Mercedes-Benz Group AG. O GSB apresenta ao Comitê Executivo relatórios de progresso, assim como propostas para decisões relativas às áreas de ação que fazem parte das estratégias empresariais sustentáveis do Grupo.
Data Vision	O objetivo da Mercedes-Benz Group no que diz respeito ao tratamento de dados: "Nós defendemos a existência de modelos de negócios sustentáveis, com base em dados. É por essa razão que focamos nas necessidades de nossos consumidores e colaboradores e tratamos os dados de forma responsável." A Data Vision segue sete princípios: potencial de negócios, benefício para o consumidor, qualidade dos dados, transparência, livre escolha, segurança de dados e ética de dados.	Grupos vulneráveis	Pessoas ou grupos de pessoas particularmente vulneráveis aos impactos negativos sobre os direitos humanos causados por uma atividade empresarial, tais como as crianças. As pessoas ou grupos de pessoas também podem ser vulneráveis caso não consigam ou tenham dificuldades em lidar com os impactos negativos sobre os direitos humanos.
Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas	A declaração foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas no dia 10 de dezembro de 1948, sem caráter juridicamente vinculante. A Declaração Universal dos Direitos Humanos contém os direitos fundamentais e inalienáveis, intrínsecos a todos os seres humanos desde o nascimento, e é parte integrante da Carta Internacional dos Direitos Humanos das Nações Unidas.	Igualdade de oportunidades	Empregar, promover e desenvolver todos os colaboradores de acordo com suas capacidades, habilidades e desempenho, independentemente do sexo, idade, origem, religião ou outras características individuais.
Defensores dos direitos humanos	Os direitos humanos são direitos fundamentais e inalienáveis, intrínsecos a todos os seres humanos desde o nascimento. Eles incluem, entre outros, a dignidade humana e o direito à vida e integridade física. Eles estão incluídos em normas internacionais fundamentais, tais como a Carta Internacional dos Direitos Humanos das Nações Unidas e os padrões trabalhistas mínimos da OIT. Os defensores dos direitos humanos, também conhecidos como ativistas dos direitos humanos, são pessoas e grupos que lutam, sem recorrer à violência, pela proteção e promoção dos direitos humanos.	Inteligência artificial (IA)	Não existe uma definição universal consistente para o significado de inteligência artificial (IA). Nós interpretamos o conceito da seguinte forma: a IA inclui vários métodos que têm a finalidade de automatizar habilidades que requerem inteligência. O conceito genérico "IA" é frequentemente usado hoje em dia no sentido estrito dos avanços atuais no aprendizado de máquina (AM). O "AM" é um subconjunto de métodos de IA e é baseado em métodos matemáticos que identificam padrões complexos em conjuntos de dados. Ou seja, um subconjunto de aprendizado de máquina é um aprendizado profundo. Ele permite identificar padrões complexos em enormes quantidades de dados através de redes neurais (profundas).
Discriminação	Aplicação de categorias (tais como o origem social, sexo, cor de pele, religião) para criar, explicar e justificar um tratamento desigual sem razão objetiva.	Diretrizes da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômicos (OCDE) para as Empresas Multinacionais	Com sede em Paris, a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômicos (OCDE) é uma organização internacional com 37 países-membros, que estão comprometidos com a democracia e uma economia de mercado. As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais contêm recomendações para as empresas relativas à conduta empresarial sustentável nos campos da transparência, condições de trabalho, meio ambiente, corrupção, defesa do consumidor, relatórios, transferência de tecnologia, concorrência e taxação.
Diversidade e inclusão	Diversidade significa a existência de diferenças individuais dentro de um grupo de pessoas, incluindo, por exemplo, sexo, idade, origem, orientação sexual e outras características. Inclusão significa a existência de uma abordagem consciente, integrativa e valorizadora da diversidade, com o objetivo de incluir e tratar todos os colaboradores de uma forma igual e justa.		
Due Diligence em matéria de direitos humanos	A Due Diligence em matéria de direitos humanos se refere ao dever das empresas de respeitar os direitos humanos e neutralizar os riscos de direitos humanos nas respectivas atividades empresariais.		

Mitigar (mitigação)	O conceito de mitigação é entendido como os processos pelos quais são abordados os impactos negativos sobre os direitos humanos, assim como as conclusões essenciais desses processos, que, por sua vez, neutralizam, atenuam e/ou minimizam a probabilidade de ocorrência de potenciais impactos negativos.
Organização Internacional do Trabalho, OIT	A mais antiga agência especializada das Nações Unidas, com sede em Genebra. A OIT tem como objetivos a promoção de condições decentes de trabalho e proteção social, assim como o reforço do diálogo social, e é responsável por desenvolver, formular e impingir normas internacionais sociais e trabalhistas de caráter vinculante.
Pacto Global das Nações Unidas	Iniciativa das Nações Unidas para a promoção da gestão corporativa responsável. O Pacto Global tem como objetivo a criação de uma economia mundial inclusiva e sustentável, baseada em dez princípios universais relativos aos direitos humanos, padrões trabalhistas, meio ambiente, anticorrupção e objetivos de desenvolvimento sustentável.
Padrões trabalhistas mínimos da OIT	Normas sociais criadas pela OIT dentro do comércio internacional, de modo a assegurar condições de trabalho decentes e a proteção dos trabalhadores. Os padrões trabalhistas mínimos fazem parte da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
Povos indígenas	Populações que mantêm ligações específicas com as pessoas e o meio ambiente ou determinadas áreas geográficas. Em particular, essas pessoas se caracterizam por determinadas características sociais, econômicas, políticas ou espirituais, que se distinguem das características dos demais elementos da sociedade em que vivem.
Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos	Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos são um conjunto de diretivas internacionais para a prevenção de violações dos direitos humanos, no contexto de atividades empresariais. Eles também abordam a responsabilidade das empresas nesse contexto.
Stakeholder	Uma pessoa ou organização que influencia, pode influenciar ou é influenciada por nossas decisões e atividades empresariais.
Sustentabilidade	A sustentabilidade se refere aos princípios operacionais atuais ou orientados para o futuro, que visam harmonizar os aspectos econômicos, ecológicos e sociais.
Titular de direitos	Em termos jurídicos, um titular de direitos é uma pessoa ou entidade legal (organização ou organismo vivo), que possui direitos específicos e juridicamente reconhecidos. No que diz respeito aos direitos humanos, os titulares de direitos são todas as pessoas, independentemente de suas características pessoais.
Verificação de integridade	Averiguação se os parceiros comerciais potenciais ou existentes praticam os valores defendidos pela Mercedes-Benz Group e, por exemplo, não recorrem a métodos ilegais ou inapropriados.

