

# Nichtfinanzielle Erklärung

Wir veröffentlichen die nichtfinanzielle Erklärung nach den Vorschriften des HGB. Diese gelten für die bisherige Daimler AG (§§ 289b-289e HGB) und den bisherigen Daimler-Konzern (§§ 315b, 315c HGB) – heute Mercedes-Benz Group AG bzw. Mercedes-Benz Group – für den Berichtszeitraum 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021. Die Daimler Truck AG ist nur für den Zeitraum bis zur Abspaltung und Ausgliederung, also vom 1. Januar bis zum 9. Dezember 2021, Bestandteil dieser nichtfinanziellen Erklärung; soweit nachfolgend auf Daimler Truck eingegangen wird, beziehen sich die Aussagen nur auf den vorstehend genannten Zeitraum. Die nichtfinanzielle Erklärung enthält die wesentlichen Informationen zu den Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte. Die Angaben in dieser Erklärung wurden, soweit im Sinne der gesetzlichen Vorgabe sinnvoll, in Anlehnung an die GRI-Standards der Global Reporting Initiative dargestellt. Bei einzelnen Aspekten dienten interne Vorgaben und Definitionen als Maßstab. Weitere Informationen zum Geschäftsmodell finden Sie im Kapitel Geschäftsmodell sowie weitere Angaben zu Risiken, die mit den in diesem Bericht dargestellten Aspekten verbunden sind, finden Sie dem Risiko- und Chancenbericht.

## Nachhaltigkeit als Mehrwert

Nachhaltigkeit bedeutet für die Mercedes-Benz Group, dauerhaft wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Mehrwert zu schaffen – für unsere Stakeholder: für Kunden, Beschäftigte, Investoren, Geschäftspartner und die Gesellschaft insgesamt. Entsprechend ist eine nachhaltige Entwicklung Teil des Markenkerns von Mercedes-Benz und Leitprinzip für unser Handeln und jede Kundeninteraktion. Dieser ganzheitliche strategische Ansatz gilt nicht nur für die eigenen Produkte und Produktionsstandorte; er umfasst auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette.

## Nachhaltige Geschäftsstrategien verfolgen

Die Mercedes-Benz Group handelt auf Grundlage der nachhaltigen Geschäftsstrategien, die der Vorstand im Jahr 2019 verabschiedete. Dies bedeutet, dass Nachhaltigkeitsthemen die Geschäftsstrategie nicht nur ergänzen, sondern integrale Bestandteile sind.

Die strategischen Ziele orientieren sich unter anderem an den Sustainable Development Goals (SDGs) der UN – insbesondere den SDGs 8 und 9 sowie 11 bis 13. Außerdem berücksichtigen sie anerkannte internationale Rahmenwerke, die Anforderungen der externen und internen Stakeholder sowie globale Trends. Aus dieser Priorisierung leiten sich auch die konzernweiten Handlungsfelder sowie Verantwortlichkeiten, geschäftsspezifische Ziele, Prozesse und Maßnahmen ab. Weitere Informationen: [🌐 \[sdgs.un.org/goals\]\(https://sdgs.un.org/goals\)](https://sdgs.un.org/goals)

Zu jedem unserer sechs Handlungsfelder wurden zudem strategische Ambitionen formuliert.

- **Klimaschutz & Luftreinhaltung:** Bis 2039 soll unsere Neufahrzeugflotte über den gesamten Lebenszyklus CO<sub>2</sub>-neutral werden und bis 2025 keine relevanten Auswirkungen mehr auf die NO<sub>2</sub>-Belastung in urbanen Räumen haben.
- **Ressourcenschonung:** Wir wollen den Ressourcenverbrauch vom Wachstum unseres Geschäftsvolumens entkoppeln.
- **Nachhaltige urbane Mobilität:** Wir leisten einen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität in der Stadt durch unsere Mobilitäts- und Verkehrslösungen.
- **Verkehrssicherheit:** Wir verfolgen die Vision vom unfallfreien Fahren und entwickeln automatisiertes Fahren unter Einbeziehung gesellschaftlicher und ethischer Aspekte.

- **Datenverantwortung:** Unsere Zukunft sind nachhaltige, datenbasierte Geschäftsmodelle. Mit ihnen stellen wir die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden in den Mittelpunkt und gehen verantwortungsvoll mit Daten um.
- **Menschenrechte:** Wir übernehmen Verantwortung und setzen uns für die Wahrung der Menschenrechte entlang unserer automobilen Wertschöpfungskette ein.

Um diese Ambitionen zu verwirklichen, streben wir eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Partnern in Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft an. Weitere Informationen siehe auch im Kapitel Sozialbelange.

Außerdem setzen wir auf das Engagement unserer Belegschaft, die den Wandel mitgestaltet. Hierfür haben wir drei Grundlagen, sogenannte »Enabler«, definiert, die für unseren Erfolg in den sechs Handlungsfeldern unabdingbar sind: Integrität, Beschäftigte und Partnerschaften.

Wie bereits im vorangegangenen Geschäftsjahr integriert die Mercedes-Benz Group die nichtfinanzielle Erklärung im Lagebericht des Geschäftsberichts.

Wir prüfen auf jährlicher Basis, ob und wie wir die Integration von finanziellen und nichtfinanziellen Kennzahlen weiter entwickeln. Für das Berichtsjahr hat das Group Sustainability Board entschieden, vertiefende Informationen zu »Nachhaltigkeit bei der Mercedes-Benz Group« weiterhin in einem separaten Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Dieser ist ab Ende März 2022 im Internet verfügbar und kann über die Website abgerufen werden. [group.mercedes-benz.com/nachhaltigkeit](https://group.mercedes-benz.com/nachhaltigkeit)

### **Wesentlichkeitsanalyse**

Um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen und seine Stakeholder besonders relevant sind, wurde im Jahr 2020 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse der Analyse sind für die aktuelle Berichterstattung der Mercedes-Benz Group weiterhin gültig. Im Berichtsjahr haben wir insbesondere aufgrund der Neustrukturierung des Konzerns Ende 2021 damit begonnen, eine Wesentlichkeitsanalyse für den neuen Konzern durchzuführen; diese soll im Jahr 2022 abgeschlossen sein.

Neben bestehenden strategischen Handlungsfeldern wurden bei der Wesentlichkeitsanalyse 2020 auch weitere potenziell relevante Nachhaltigkeitsthemen und -trends analysiert. Die Analyse setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen: einer umfassenden Analyse der Wettbewerber, der Medienberichterstattung, regulatorischer Vorgaben und kapitalmarktrelevanter Informationen, der Einflüsse der SDGs sowie einer Online-Stakeholder-Umfrage und Experteninterviews.

In einem zweiten Schritt haben wir die aus der Analyse resultierenden Nachhaltigkeitsthemen im Hinblick auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie den Geschäftsverlauf geprüft, um die Themen für diese nichtfinanzielle Erklärung zu definieren. Darum sind nicht alle strategischen Handlungsfelder in dieser nichtfinanziellen Erklärung abgebildet.

### **Steuerung von Nachhaltigkeit**

Unsere Arbeit in den strategischen Handlungsfeldern steuern wir – neben anderen Aufgaben – über einen internen Berichtsprozess mit detaillierten Scorecards. Klar geregelte Verantwortlichkeiten in den Führungs- und Organisationsstrukturen für jedes unserer Geschäftsfelder sollen diesen Prozess unterstützen.

Unser zentrales Managementgremium für Nachhaltigkeit ist das Group Sustainability Board (GSB), das an den Vorstand berichtet. Den Vorsitz des GSB teilen sich die beiden Vorstandsmitglieder Renata Jungo Brüngger, zuständig für das Ressort Integrität und Recht, sowie Markus Schäfer, zuständig für das Ressort Entwicklung & Einkauf sowie zugleich Chief Technology Officer. Im GSB vertreten sind der Vorstandsvorsitzende sowie weitere Mitglieder des Vorstands: Finanzen, Marketing & Vertrieb sowie Vertreter weiterer wichtiger Funktionen und Abteilungen. Die operative Arbeit leistet das Sustainability Competence Office (SCO), das mit Vertretern aus den Bereichen der beiden Co-Vorsitzenden des GSB sowie der Unternehmensstrategie, dem Finanzbereich und der Konzernkommunikation besetzt ist. Neben anderen Aufgaben überwacht das SCO die Fortschritte in den sechs Handlungsfeldern und drei Enablern der nachhaltigen Geschäftsstrategie. Die Ergebnisse werden in Form von detaillierten Scorecards mindestens einmal jährlich an das GSB und den Vorstand berichtet. Als grundlegende Richtschnur für unsere Geschäftstätigkeit setzen wir zudem die zehn

Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen ein. Als Gründungsmitglied ist die Mercedes-Benz Group dem UN Global Compact besonders verbunden.

Die internen Grundsätze und Richtlinien der Mercedes-Benz Group bauen auf diesem internationalen Referenzrahmen und weiteren internationalen Prinzipien auf. Hierzu zählen die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Für die Vergütung des Vorstands sowie der Führungskräfte der Ebenen 1 bis 3 und für Teile der Ebene 4 besteht mit dem Company Bonus eine kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütungskomponente. Sie beinhaltet neben finanziellen Zielen auch auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Transformationsziele sowie nichtfinanzielle Ziele mit Fokus auf Kundinnen und Kunden, Integrität und Engagement sowie Diversität der Beschäftigten. Weitere Informationen finden Sie im Vergütungsbericht 2021. [group.mercedes-benz.com/unternehmen/unternehmensfuehrung/erklaerungen-berichte](https://group.mercedes-benz.com/unternehmen/unternehmensfuehrung/erklaerungen-berichte)

### **Nachhaltiges Investieren**

Nachhaltigkeitskriterien (ESG-Kriterien) werden für die Vermögensverwalter immer bedeutsamer. Das wird unter anderem daran deutlich, dass sich immer mehr Investoren zu den von den Vereinten Nationen unterstützten und 2006 herausgegebenen Grundsätzen für verantwortungsvolles Investieren (UN Principles for Responsible Investment – PRI) bekennen.

Die nachhaltige Geschäftsstrategie der Mercedes-Benz Group erfordert große Investitionen. Deshalb ist es unter anderem unser Ziel, dass unsere Wertpapiere am Kapitalmarkt als nachhaltige Anlageobjekte wahrgenommen werden.

Um uns noch stärker als nachhaltiges Unternehmen für Investitionen zu positionieren und ESG-basiertes Kapital für die Unternehmensentwicklung zu nutzen, haben wir im Jahr 2020 ein unternehmensweites »Green Finance Framework« entwickelt. Dieses Rahmenwerk ermöglicht uns, Investitionen in nachhaltige Technologien gezielt, etwa durch Anleihen oder Kredite, zu

finanzieren. Auf dieser Grundlage haben wir bisher im September 2020 und im März 2021 grüne Anleihen im Volumen von insgesamt zwei Mrd. € begeben.

Das Rahmenwerk orientiert sich an den Green Bond Principles sowie freiwilligen Prozessleitlinien der International Capital Market Association ICMA. Es wurde im Jahr 2020 in einer virtuellen Roadshow vorgestellt und stieß auf großes Interesse seitens der Investoren. Für das Rahmenwerk erhielten wir 2020 vom anerkannten Centre for International Climate and Environmental Research (CICERO) eine Zertifizierung mit der höchsten Bewertung: ein »Dark Green«-Rating. [group.mercedes-benz.com/dokumente/investoren/anleihen/rating/2020-06-18-daimler-green-finance-2nd-opinion-cicero.pdf](https://group.mercedes-benz.com/dokumente/investoren/anleihen/rating/2020-06-18-daimler-green-finance-2nd-opinion-cicero.pdf)

### **EU-Taxonomie**

Eine wichtige Zielsetzung des Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums (»Sustainable Finance«) im Rahmen des europäischen »Green Deals« ist die Umlenkung von Kapitalströmen in nachhaltige Investitionen. Vor diesem Hintergrund ist Mitte 2020 die Taxonomie-Verordnung (Taxonomie-VO) der EU in Kraft getreten. Sie soll als einheitliches und rechtsverbindliches Klassifizierungssystem festlegen, welche Wirtschaftstätigkeiten in der EU als taxonomiekonform und damit als »ökologisch nachhaltig« im Hinblick auf die sechs von der Verordnung festgelegten Umweltziele gelten. Zur Anwendung der Taxonomie-VO sind Unternehmen verpflichtet, die nach den Artikeln 19a bzw. 29a der EU-Bilanzrichtlinie, umgesetzt durch § 289b (1) und § 315b (1) HGB, zur Erstellung einer Nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind. Daher ist die Mercedes-Benz Group zur Anwendung der Taxonomie-VO verpflichtet. Demnach sind die Anteile ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten an den Umsatzerlösen, Investitionen und Betriebsausgaben jährlich zu berichten. Die Ermittlung dieser Anteile erfolgt auf der Basis von IFRS Werten.

Gemäß einer von der EU gewährten Erleichterung für den Erstanwendungszeitraum sind für das Berichtsjahr 2021 abweichend hierzu lediglich die Anteile der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an Umsatz sowie Investitions- und Betriebsausgaben offenzulegen. Taxonomiefähigkeit setzt voraus, dass eine Wirtschaftstätigkeit in den

delegierten Rechtsakten genannt und näher erläutert ist. Relevant sind zudem für die aktuelle Berichtsperiode nur die ersten beiden Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel), für die über delegierte Rechtsakte bereits Beschreibungen relevanter Aktivitäten und technischer Bewertungskriterien vorliegen. Für die Mercedes-Benz Group stellt insbesondere der Klimaschutz das als relevant anzusehende Umweltziel dar.

Ab dem Jahr 2022 wird dann neben der Taxonomiefähigkeit auch die Taxonomiekonformität zu beurteilen sein.

Ausschließlich taxonomiefähige Aktivitäten können bei Erfüllung bestimmter technischer Bewertungskriterien zukünftig als »ökologisch nachhaltig« oder taxonomiekonform gelten. Hierfür ist hinsichtlich der relevanten Wirtschaftstätigkeiten durch die Erfüllung bestimmter technischer Bewertungskriterien ein wesentlicher Beitrag zu einem von der Taxonomie-VO definierten Umweltziel zu leisten und auf Basis definierter »Do-no-significant-harm-Kriterien« eine erhebliche Beeinträchtigung eines anderen Umweltziels auszuschließen. Zudem muss die Erfüllung sozialer Mindeststandards im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Menschenrechte sichergestellt sein.

Durch die Beschreibung von Wirtschaftstätigkeiten in den delegierten Rechtsakten gibt die Taxonomie-VO vor, welche Aktivitäten grundsätzlich taxonomiefähig sind. Für den Konzern wurde ausgehend von diesen Beschreibungen geprüft, ob und in welchem Umfang die Wirtschaftstätigkeiten taxonomiefähig sind. Als taxonomiefähige Aktivitäten wurden die Herstellung CO<sub>2</sub>-armer Fahrzeuge sowie Aktivitäten des Sektors »Verkehr« mit CO<sub>2</sub>-armen Beförderungslösungen für Personen und Güter identifiziert. Dabei enthält die Taxonomie-VO außerhalb der technischen Bewertungskriterien keine Definition des Begriffs »CO<sub>2</sub>-arm«.

In einem am 2. Februar 2022 im Entwurf veröffentlichten Dokument der EU-Kommission zur Klärung von sich aus der EU Taxonomie ergebenden offenen Auslegungsfragen (»Draft Commission notice on the interpretation of certain legal provisions of the Disclosures Delegated Act under Article 8 of EU Taxonomy Regulation on the reporting of eligible economic activities and assets«, nachfolgend »Interpretationsdokument«) wird hierzu klargestellt, dass sich die

Begrifflichkeit »CO<sub>2</sub>-arm« lediglich auf die Prüfung der Taxonomiekonformität im Rahmen der Technischen Bewertungskriterien bezieht und für die Berichterstattung der Taxonomiefähigkeit in der aktuellen Berichtsperiode keine Relevanz habe und daher von der Mercedes-Benz Group AG für die Darstellung der taxonomiefähigen Anteile nicht berücksichtigt wird. Insbesondere für Automobilhersteller wird dort unter der Frage 9 des Dokuments beispielhaft ausgeführt, dass die Aktivität der »Herstellung von CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen« auch Verbrennerfahrzeuge umfasst. Das Dokument verdeutlicht gleichzeitig, dass es sich grundsätzlich bei der Berichterstattung der Taxonomiefähigkeit noch nicht um eine Beurteilung der ökologischen Nachhaltigkeit im Rahmen der Taxonomiekonformität handelt. Für die Mercedes-Benz Group AG bedeutet diese Klarstellung der EU Kommission, dass im Geschäftsjahr 2021 die Herstellung sämtlicher Fahrzeuge des Konzerns als taxonomiefähig berichtet wird.

Aus Transparenzgründen berichten wir freiwillig bereits dieses Jahr zusätzlich die enthaltenen Anteile der Fahrzeuge, die den in den technischen Bewertungskriterien verankerten Grenzwert von 50 g CO<sub>2</sub>/km je Fahrzeug (gemäß WLTP) erfüllen. Als CO<sub>2</sub>-arme Fahrzeuge gelten demnach alle batterieelektrischen Fahrzeuge sowie Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge unterhalb eines Grenzwerts von 50 g CO<sub>2</sub>/km. Mit der Offenlegung der Anteile dieser CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen nehmen wir einen wichtigen Schritt aus der erst in 2023 verpflichtenden Berichterstattung zur Taxonomiekonformität vorweg. Weitere Schritte zur Erfüllung der Taxonomiekonformität werden dann die Prüfung hinsichtlich Erfüllung der »Do-no-significant-harm Kriterien« sowie sozialer Mindeststandards sein.

## Verpflichtende Berichterstattung zur Taxonomiefähigkeit

### B.32

#### Übersicht der Anteile an taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten

	Absoluter Gesamtwert (Nenner) in Mio.€	Anteil taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten in % <sup>1</sup>	Anteil nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten in % <sup>1</sup>
Umsatzerlöse	133.893	99 %	1 %
Investitionen	27.946	100 %	0 %
Betriebsausgaben <sup>1</sup>	6.576	100 %	0 %

<sup>1</sup> Die Kennzahlen wurden einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterzogen.

Die einzelnen Umsätze, Investitionen und Betriebsausgaben sind jeweils genau einer Wirtschaftstätigkeit und einem Umweltziel zugeordnet. Doppelzählungen sind somit ausgeschlossen.

#### Umfang der einzubeziehenden Gesellschaften

Grundsätzlich beziehen wir in die Berechnung der maßgeblichen Kennzahlen des Konzerns alle konsolidierten Konzerngesellschaften ein. Ausgenommen sind Gesellschaften, die nach der Equity-Methode in den Konzernabschluss einbezogen sind.

#### Umsatzerlöse

Für den Anteil der taxonomiefähigen Umsatzerlöse werden die taxonomiefähigen Umsatzerlöse ins Verhältnis gesetzt zu den Gesamtumsätzen des Konzerns.

Dabei berücksichtigt der Nenner alle Umsatzerlöse der einzubeziehenden Gesellschaften, soweit diese nicht als aufgegebenen Aktivitäten gesondert in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesen werden. Diese in der Konzern-Gewinn- und -Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse betragen im Berichtsjahr 2021 133.893 Mio.€ ([Anmerkung 5](#) im Konzernanhang).

Für die Erhebung des Zählers wurden diese Umsatzerlöse daraufhin untersucht, ob sie im Zusammenhang mit der Herstellung oder dem Leasing/Finanzierung von Fahrzeugen erzielt wurden. Dies trifft auf nahezu alle von der Mercedes-Benz Group erzielten Umsatzerlöse zu.

#### Investitionen

Für den Anteil der taxonomiefähigen Investitionen werden die taxonomiefähigen Investitionen ins Verhältnis gesetzt zu den relevanten Gesamtinvestitionen des Konzerns.

Dabei werden nach Taxonomie-VO im Nenner der Kennzahl für die Investitionen alle Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten, vermieteten Gegenständen und Sachanlagevermögen sowie Zugängen zu Nutzungsrechten gemäß der International Financial Reporting Standards (IFRS) 16 einschließlich der Zugänge zu den genannten Vermögenswerten im Rahmen von Unternehmensakquisitionen berücksichtigt. Erworbene Firmenwerte werden in die Betrachtung nicht einbezogen. Liegt eine Veräußerungsabsicht vor, so werden Investitionen in langfristige Vermögenswerte bis zum erstmaligen Zeitpunkt der Klassifikation als zur Veräußerung oder als Ausschüttung verfügbar gemäß IFRS 5 berücksichtigt. Die relevanten Zugänge zu den einzubeziehenden Vermögenswerten betragen im Berichtsjahr 2021 insgesamt 27.946 Mio.€ ([Anmerkungen 11, 12](#) und [13](#) im Konzernanhang).

Nach dem oben genannten Interpretationsdokument der EU Kommission beinhaltet die Definition einer Wirtschaftstätigkeit die Erzielung eines Outputs. Entsprechend unseres Geschäftsmodells wurden daher für die Ermittlung des Zählers die Investitionen dahingehend analysiert, ob sie für die Herstellung von Fahrzeugen oder im Zusammenhang mit Beförderungslösungen für Personen und Güter erforderlich sind. Dies ist nahezu für alle unsere Investitionen erfüllt.

#### Betriebsausgaben

Für den Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben werden die taxonomiefähigen Betriebsausgaben ins Verhältnis gesetzt zu den relevanten Betriebsausgaben des Konzerns.

Dabei umfassen die im Nenner zu berücksichtigenden Betriebsausgaben die nicht aktivierten Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen und Aufwendungen aus kurzfristigen Leasingverträgen. Darüber hinaus werden Aufwendungen aus Gebäudesanierungsmaßnahmen sowie bestimmte Wartungs- und Reparaturmaßnahmen bei Vermögenswerten des Sachanlagevermögens gemäß des delegierten Rechtsaktes zu Art. 8 Taxonomie-VO

einbezogen. Diese Bestandteile der relevanten Betriebsausgaben wurden auf Basis von Wesentlichkeitsbetrachtungen ausschließlich bei unseren Produktionsgesellschaften erhoben. Es werden die genannten Betriebsausgaben der einzubeziehenden Gesellschaften berücksichtigt, soweit diese nicht als aufgegebene Aktivitäten gesondert in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesen werden.

Entsprechend der Vorgehensweise bei den Investitionen wurden auch hier für die Ermittlung des Zählers die relevanten Betriebsausgaben auf Basis der oben genannten Wesentlichkeitsbetrachtungen dahingehend untersucht, ob sie im Zusammenhang mit der Herstellung von Fahrzeugen stehen. Dies trifft nahezu auf alle getätigten Betriebsausgaben zu.

### **Freiwillige Berichterstattung der Anteile von CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen (unterhalb des Grenzwerts von 50 g CO<sub>2</sub>/km)**

#### **B.33**

	Anteil der Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit CO <sub>2</sub> -armen Fahrzeugen <sup>1</sup>	Anteil der Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit nicht CO <sub>2</sub> -armen Fahrzeugen <sup>1</sup>
Umsatzerlöse	7 %	93 %
Investitionen	21 %	79 %
Betriebsausgaben	24 %	76 %

<sup>1</sup> Die Kennzahlen wurden einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterzogen.

#### **Umsatzerlöse**

Für die zusätzliche Ermittlung des Anteils an Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen wurden die Umsatzerlöse daraufhin untersucht, ob Sie mit CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen erzielt wurden. Für den weit überwiegenden Teil der Umsatzerlöse, insbesondere aus dem Neu- und Gebrauchtfahrzeuggeschäft sowie aus der Leasing- und Absatzfinanzierung, erfolgte hierbei eine direkte Zurechnung der Umsatzerlöse auf CO<sub>2</sub>-arme Fahrzeuge. Bei weiteren Umsatzbestandteilen, insbesondere bei Umsätzen aus dem Ersatzteilgeschäft, aus Service- und Wartungsverträgen oder der Zuordnung von mengenmäßigen Rabatten, ist eine eindeutige Zuordnung zu CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen nicht unmittelbar möglich. Daher wurden in diesen Fällen für die verschiedenen Umsatzbestandteile geeignete Schlüsselungen auf Basis aktueller bzw.

historischer Fahrzeugabsätze für die im Markt befindliche Flotte bzw. Produktionsmengen herangezogen.

Mercedes-Benz will überall dort, wo es die Marktbedingungen zulassen, bis zum Ende des Jahrzehnts vollelektrisch sein. Mit dem Schritt von »Electric first« zu »Electric only« beschleunigen wir die Transformation und stellen die Weichen für die Erreichung unserer Klimaziele. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel Umweltbelange. Abgeleitet aus dieser Strategie und den auf dieser Basis geplanten Absatzzahlen für emissionsarme Fahrzeuge rechnen wir mit einer deutlichen Erhöhung des Anteils der Umsatzerlöse mit CO<sub>2</sub>-arme Fahrzeuge in den nächsten Jahren.

#### **Investitionen**

Für die zusätzliche Ermittlung des Anteils an Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen wurden die Investitionen daraufhin untersucht, ob sie im Zusammenhang mit CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen stehen. Für den überwiegenden Teil der Investitionen im Industriegeschäft erfolgte hierbei eine direkte Zuordnung zu vollelektrischen oder CO<sub>2</sub>-armen hybriden Fahrzeugprojekten. Für Investitionen in Vermögenswerte, die sowohl zur Herstellung von Verbrennerfahrzeugen als auch zur Produktion CO<sub>2</sub>-armer Fahrzeuge genutzt werden, wurden geeignete Schlüsselungen auf Basis von geplanten Absatzzahlen auf der Ebene der jeweiligen Baureihe beziehungsweise der Fahrzeugplattform vorgenommen. Unsere Investitionen in CO<sub>2</sub>-arme Fahrzeuge weisen einen Produktionsstart innerhalb der von der EU-Taxonomie VO vorgegebenen Frist auf und sind in der von Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedeten Investitionsplanung verankert. Für Investitionen ohne direkten Bezug zum Herstellungsprozess wurden die entsprechenden Investitionen anhand geplanter Absatzzahlen von CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen geschlüsselt. Für den Finanzdienstleistungsbereich sind die Zugänge zu den vermieteten Gegenständen direkt CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen zurechenbar.

Die Höhe des Anteils an Investitionen für CO<sub>2</sub>-arme Fahrzeuge ist im Wesentlichen durch die Zugänge bei den vermieteten Gegenständen geprägt. Daher reflektiert dieser Anteil nur bedingt unsere Zukunftsinvestitionen in nachhaltige Produkte. Bei einer

separaten zusätzlichen Betrachtung der Investitionen in aktivierte Forschungs- und Entwicklungsleistungen für CO<sub>2</sub>-arme Fahrzeuge beziehungsweise für Investitionen in andere Immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen der Mercedes-Benz Group für CO<sub>2</sub>-arme Fahrzeuge ergeben sich deutlich höhere Anteile an Investitionen für CO<sub>2</sub>-arme Fahrzeuge (Tabelle [7 B.34](#)). Im Rahmen unserer »Electric only« Strategie beabsichtigen wir, diese Investitionen in den nächsten Jahren deutlich zu erhöhen.

### Betriebsausgaben

Für die zusätzliche Ermittlung des Anteils an Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen wurden die Betriebsausgaben daraufhin untersucht, ob sie im Zusammenhang mit CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen stehen. Die nicht aktivierten Aufwendungen für Forschung und Entwicklung können anhand der Zuordnung zu vollelektrischen oder CO<sub>2</sub> armen hybriden Fahrzeugprojekten überwiegend direkt in den Zähler eingerechnet werden. Für nicht unmittelbar zuordenbare Aufwendungen für Forschung- und Entwicklung (Baureihen oder Fahrzeugplattformen, die sowohl Plug-in-Hybride, als auch reine Verbrennerfahrzeuge enthalten) wurden geeignete Schlüsselungen auf Basis von erwarteten zukünftigen Absatzzahlen des CO<sub>2</sub>-armen Anteils der Baureihe bzw. der Fahrzeugplattform vorgenommen. Tabelle [7 B.34](#) zeigt den Anteil unserer Aufwendungen für nicht aktivierte Forschungs- und Entwicklungsleistungen für CO<sub>2</sub>-arme Fahrzeuge. Weitere Bestandteile der relevanten Betriebsausgaben wurden auf Basis von Wesentlichkeitsbetrachtungen ausschließlich bei unseren Produktionsgesellschaften erhoben. Hier konnte ebenfalls keine direkte Zurechnung zu CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen vorgenommen werden. Die Einbeziehung in den Zähler erfolgte auf Basis von geeigneten Schlüsselungen anhand aktueller Produktionsumfänge.

### B.34

#### Freiwillige ergänzende Kennzahlen zum Anteil der Wirtschaftstätigkeiten der Mercedes-Benz Group im Zusammenhang mit CO<sub>2</sub>-armen Fahrzeugen<sup>1</sup>

	Investitionen (CapEx)	Betriebsausgaben (OpEx)
Aktivierte Forschungs- und Entwicklungsleistungen	> 40 %	
Nicht aktivierte Forschungs- und Entwicklungsleistungen		> 25 %
Investitionen in Sachanlagevermögen und andere Immaterielle Vermögenswerte	> 35 %	

<sup>1</sup> Die Kennzahlen wurden einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterzogen.

### Steuerpflicht

Die Mercedes-Benz Group versteht sich als verantwortungsbewusstes Unternehmen, das bestrebt ist, die weltweit geltenden steuergesetzlichen Pflichten zu erfüllen. Dabei wollen wir unserer sozialen und ethischen Verantwortung nachkommen.

Die Konzernsteuerstrategie verfolgt insbesondere folgende Prinzipien:

- Durch unser Handeln wollen wir sicherstellen, dass die steuerlichen Pflichten der Konzerngesellschaften erfüllt und Integritätsstandards durch Maßnahmen wie effiziente, qualitativ hochwertige und verlässliche Expertise, Prozesse, Systeme, Methoden und Kontrollen eingehalten werden.
- Wir leben ein aktives Risikomanagement für den Konzern und dessen handelnde Mitarbeiter durch ein angemessenes Tax Compliance Management System (Tax CMS).
- Dem Grundsatz des »Good corporate tax citizen« entsprechend verfolgen wir eine legale, aktive und nicht aggressive Steuerplanung auf Basis wirtschaftlicher Gründe (»Tax follows business«). Zudem streben wir eine kooperative, transparente und konstruktive Zusammenarbeit mit den Steuerbehörden an. Dabei wahren wir unsere Rechtspositionen und vertreten unsere Interessen, wo wir es für sachgerecht und legitim halten.

Die Konzernsteuerstrategie legt den Rahmen des Handelns fest und wird durch organisatorische und inhaltliche Richtlinien, Vorgaben und Anweisungen konkretisiert und umgesetzt.

Die steuerlichen Richtlinien regeln die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Pflichten der mit steuerlichen Aufgaben betrauten Personen des Konzerns. Zudem machen sie konkrete Umsetzungsvorgaben für die gesetzliche Erfüllung und schärfen damit das Bewusstsein unserer Beschäftigten für steuerliche Sachverhalte. Gemäß unserem unternehmerischen Verhaltenskodex sind vorsätzliche Verstöße gegen steuerliche externe und/oder interne Vorgaben zu melden und zu verfolgen. Gleiches gilt für das Unterlassen von Korrekturen fehlerhaft verarbeiteter Vorgänge im Sinn der intern gültigen Regelverstoßrichtlinie.

Um konzernweit für Tax Compliance zu sorgen, hat die Mercedes-Benz Group ein Tax Compliance Management System (Tax CMS) etabliert. Das Tax CMS ist ein abgegrenzter Teilbereich unseres allgemeinen Compliance Management Systems.

Teil des Tax CMS ist auch ein aktives steuerliches Risikomanagement. Es hat die Aufgabe, zu überwachen, zu kontrollieren und zu unterstützen, ob und dass steuerliche Verpflichtungen eingehalten werden. Dieses konzernweit konsistente Risikomanagementsystem dient dazu, steuerliche Risiken im Konzern und damit gegebenenfalls verbundene persönliche Risiken der handelnden Mitarbeiter zu identifizieren und zu reduzieren. Es umfasst zahlreiche Maßnahmen – beispielsweise eine laufende Überwachung oder Einbindung steuerlicher Risiken in das interne Kontrollsystem und in den konzernweiten Risikomanagementprozess gemäß Risikomanagementrichtlinie.

Im Berichtsjahr sind uns keine wesentlichen Regelverstöße gegen die Steuergesetze bekannt geworden.

### **Risiko- und Chancenmanagement**

Das Risiko- und Chancenmanagement ist ein fester Bestandteil des konzernweiten Planungs-, Steuerungs- und Berichterstattungsprozesses mit dem Ziel, die Erreichung der Unternehmensziele nachhaltig zu unterstützen und das Risikobewusstsein im Unternehmen sicherzustellen. Die Nachhaltigkeitsaspekte sind in den

konzernweiten Risikomanagementprozess bei der Mercedes-Benz Group integriert. Hierunter werden Bedingungen, Ereignisse oder Entwicklungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung (ESG) verstanden, deren Eintreten sich tatsächlich oder potenziell auf die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage sowie auf die Reputation der Mercedes-Benz Group auswirken können.

ESG-bezogene Risiken und Chancen, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen der Mercedes-Benz Group verknüpft sind und sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte entsprechend dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) haben können, liegen aus heutiger Sicht nicht vor.

### **Nachhaltigkeit in der Lieferkette**

Das Ziel der Mercedes-Benz Group ist es, wirtschaftlichen Erfolg mit verantwortungsvollem Handeln gegenüber Umwelt, Mensch und Gesellschaft zu verbinden – und das entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Denn wir beziehen größtenteils Rohstoffe indirekt sowie Bauteile und Dienstleistungen direkt aus der ganzen Welt. Damit ist klar: Unsere Verantwortung endet nicht an unseren Werkstoren. Unser Ziel ist es, ab 2039 für die Mercedes-Benz AG nur noch CO<sub>2</sub>-neutral erzeugte Produktionsmaterialien zu beziehen.

### **Anforderungen an die Lieferanten**

Die Mercedes-Benz Group bekennt sich zu einer verantwortungsvollen Beschaffung von Produktions- und Nichtproduktionsmaterial sowie Dienstleistungen.

Dabei bilden die Supplier Sustainability Standards die Leitplanken für unser nachhaltiges Lieferkettenmanagement. Sie definieren Anforderungen an Arbeitsbedingungen, die Achtung und Wahrung der international anerkannten Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit sowie Geschäftsethik und Compliance und werden in Lieferantenverträgen referenziert. Weitere Informationen siehe auch im Kapitel Social Compliance.



Wir fordern unsere direkten Lieferanten auf, diese Nachhaltigkeitsstandards anzuerkennen, sie ihren Beschäftigten zu vermitteln sowie an die eigenen Lieferanten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette weiterzugeben und diese entsprechend zu verpflichten. Ebenso erwarten wir von ihnen, dass sie kontrollieren, ob die Mindestanforderungen eingehalten werden.

Neben unseren Supplier Sustainability Standards sichern wir unsere Nachhaltigkeitsanforderungen auch vertraglich ab. So fordern wir unter anderem über unsere speziellen Einkaufsbedingungen, die Mercedes-Benz Group Special Terms, dass Lieferanten gemäß den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den jeweils relevanten OECD-Leitsätzen und -Prinzipien Prozesse zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht etablieren müssen. Zusätzlich behalten wir uns das Recht vor, diese Prozesse zu kontrollieren und zu auditieren. Weiterhin ist jeder Lieferant verpflichtet, über identifizierte menschenrechtliche Risiken und Gegenmaßnahmen zu informieren sowie auf Anfrage Risiko-Hotspots entlang seiner Lieferkette offenzulegen.

### **Maßnahmen in der Lieferkette**

Um unserer Sorgfaltspflicht für die Lieferkette nachzukommen, setzen wir vielfältige Maßnahmen und Konzepte ein. Hierzu gehören Lieferanten-Screenings, Audits, risikobasierte Due-Diligence-Analysen sowie Qualifizierungsmodule für Lieferanten von Produktionsmaterialien. Diese Instrumente sollen die Transparenz in der Lieferkette erhöhen und sicherstellen, dass die international anerkannten Menschenrechte eingehalten und weitere Sozialstandards sowie Umweltauflagen beachtet werden. Unsere Einkaufsbereiche spielen hierbei eine zentrale Rolle. Weitere Informationen siehe auch im Kapitel Social Compliance.

**Lieferanten sensibilisieren und qualifizieren.** Seit 2018 führen wir für Produktionsmaterial-Lieferanten gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsinitiative »Drive Sustainability« Sensibilisierungs- und Informationsmaßnahmen für Lieferanten in verschiedenen Fokusländern durch. Die jeweiligen Länder haben wir gemeinsam mit der Initiative ausgewählt. Im Berichtsjahr fanden die für Lieferanten in Indien und Argentinien vorgesehenen Trainings aufgrund der COVID-19-Pandemie als web-basierte Veranstaltungen statt.

**Transparenz in Lieferketten.** Um die Umweltauswirkung ihrer Lieferketten noch transparenter darzulegen, arbeitet die Mercedes-Benz Group außerdem mit Organisationen wie CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) zusammen: So haben wir im Jahr 2021 bereits zum dritten Mal das CDP Supply Chain Program durchgeführt. Im Rahmen des Programms halten wir unsere Lieferanten dazu an, über ihre Umweltauswirkungen und Klimaschutzbestrebungen zu berichten.

Das Lieferantennetzwerk der Mercedes-Benz AG schließt sich schrittweise den Klimazielen des Konzerns an, die in der »Ambition 2039« formuliert sind. Durch die Unterzeichnung des »Ambition Letters« sichern unsere Lieferanten uns zu, bis spätestens 2039 nur noch bilanziell CO<sub>2</sub>-neutrale Produkte an den Konzern zu liefern.

### **Hinweise und Verdachtsfälle**

Werden über das BPO oder andere Kanäle Hinweise und Verdachtsfälle auf Verstöße in der Lieferkette gemeldet, so gehen wir diesen konsequent nach. Zunächst sammeln wir alle verfügbaren Informationen und fordern die Lieferanten auf, sich zu den Vorwürfen zu äußern. Anschließend bewerten wir den Sachverhalt und leiten entsprechende Korrekturmaßnahmen ein. Dies kann dazu führen, dass wir gemeinsam mit dem betroffenen Lieferanten daran arbeiten, den Missetand zu beheben. Es kann aber auch dazu führen, dass die Geschäftsbeziehung beendet wird. Weitere Informationen zu unserem Compliance-Programm finden Sie im Kapitel Integrität und Compliance.

### **Umweltbelange**

Ungefähr ein Fünftel der Treibhausgasemissionen in Europa entstehen beim Transport von Personen und Gütern auf der Straße. Die Mercedes-Benz Group steuert bewusst dagegen an und hat den Klimaschutz zu einem Kernelement ihrer Geschäftsstrategie gemacht. Unsere Ambition lautet: Bis 2039 soll unsere gesamte Neufahrzeugflotte über alle Wertschöpfungsstufen CO<sub>2</sub>-neutral werden. Um dies zu erreichen, transformieren wir unsere Produkte und Dienstleistungen, die im Zentrum unserer Geschäftstätigkeit stehen. Genauso ambitioniert treiben wir den Klimaschutz in allen vor- und nachgelagerten Phasen des automobilen

Lebenszyklus voran – von der Lieferkette über die eigene Herstellung bis hin zur Nutzung und Entsorgung der Fahrzeuge.

Für neue schwere Nutzfahrzeuge über 16 Tonnen schreibt die EU vor, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß bis zum Jahr 2025 um 15 % und bis 2030 um 30 % (Bezugszeitraum 2019/2020) zu senken. Die EU-Kommission entwickelte hierfür gemeinsam mit Herstellern, Wissenschaftlern und weiteren Experten ein europaweit einheitliches Simulationsprogramm namens VECTO (»Vehicle Energy Consumption Calculation Tool«). Hierzu gehören auch die jeweiligen Test- und Messverfahren für CO<sub>2</sub>-Emissionen und Kraftstoffverbrauch. Die Daten werden europaweit erfasst und transparent gemacht. Daimler Truck hat eine Technologie-Roadmap definiert, mit dem Ziel die Vorgaben der EU zu erfüllen.

Daimler Trucks & Buses setzt bei der Dekarbonisierung des Transports auf zwei komplementäre Technologien zur Energieversorgung der vollelektrischen Antriebe: Batterien und Brennstoffzellen.

### B.35

Ziele: Mercedes-Benz Group	Zielhorizont
Mercedes-Benz bietet in allen Geschäftsfeldern, in denen die Marke vertreten ist, batterieelektrische Fahrzeuge (Battery Electric Vehicles – BEVs) an.	2022
Wir steigern den Anteil von Plug-in-Hybriden und rein elektrischen Fahrzeugen auf bis zu 50 %.	2025
Alle neuen Fahrzeugarchitekturen sind ausschließlich elektrisch.	2025
Kunden haben für jedes Segment mindestens ein vollelektrisches Fahrzeug zur Auswahl.	2025
Die CO <sub>2</sub> -Emissionen der Neuwagenflotte von Mercedes-Benz um mehr als 40% reduzieren. <sup>1</sup>	2030
Mercedes-Benz ist vollelektrisch – überall dort, wo es die Marktbedingungen zulassen.	Bis Ende des Jahrzehnts
Eine über alle Wertschöpfungsstufen CO <sub>2</sub> -neutrale Pkw- und Van-Neuwagenflotte	2039

<sup>1</sup> Gegenüber 2018, bezogen auf Nutzungsphase (Well-to-Wheel) entsprechend dem »Science Based Targets Initiative-Ziel«.

Für die Mercedes-Benz Group ist das Pariser Klimaabkommen mehr als eine Verpflichtung – wir bekennen uns aus Überzeugung zu diesen Zielen und betrachten es als unseren Auftrag, weltweit für CO<sub>2</sub>-neutrale Mobilität zu sorgen.

Bis 2039 CO<sub>2</sub>-neutral werden – um das Klimaziel langfristig zu erreichen, plant die Mercedes-Benz Group die vollständige Elektrifizierung ihrer Produktpalette: Bis zum Ende des Jahrzehnts will Mercedes-Benz überall dort, wo es die Marktbedingungen zulassen, vollelektrisch sein. Mit diesem strategischen Schritt von »Electric first« zu »Electric only« beschleunigt Mercedes-Benz die Transformation in eine emissionsfreie und softwaregetriebene Zukunft. Um dies zu untermauern, unterzeichneten wir während der UN-Klimakonferenz in Glasgow im November 2021 die »COP26 Declaration on accelerating the transition to 100% zero emission cars and vans«. Darin bestätigt die Mercedes-Benz Group als einziger deutscher Automobilhersteller, dass sie darauf hinarbeitet, ab 2035 nur noch emissionsfreie Pkw und Vans in führenden Märkten anzubieten.

### Verantwortlichkeiten

Die Unternehmensleitung ist dafür verantwortlich, strategische Ziele zu setzen und diese zu überprüfen – unter anderem zur Reduktion unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen. Das Product Steering Board (PSB) für die Pkw-Flotte und das CO<sub>2</sub>-Project and Steering Committee (CO<sub>2</sub>-PSC) für die Van-Flotte überwachen und prognostizieren unter anderem, wie sich die CO<sub>2</sub>-Emissionen für CO<sub>2</sub>-regulierte Märkte entwickeln. Hierbei berücksichtigen diese unter anderem den steigenden Elektrifizierungsgrad der Fahrzeuge und Änderungen der gesetzlichen Anforderungen, zum Beispiel die Einführung des neuen Zertifizierungsverfahrens WLTP. Das PSB ist dem Ausschuss für Modellpolitik und Produktplanung und das CO<sub>2</sub>-PSC dem Van Executive Committee zugeordnet. Diese berichten direkt an den Vorstand der Mercedes-Benz Group AG. Dieser entscheidet anschließend über notwendige Maßnahmen. Kurzfristig können sich marktseitig Maßnahmen zur Preis- und Volumensteuerung ebenfalls darauf auswirken, ob die CO<sub>2</sub>-Ziele erreicht werden. Deshalb werden diese auch im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung zur aktuellen CO<sub>2</sub>-Flotten-Compliance mit dem Vorstand diskutiert.

### Vollelektrische Produktpalette

Unser Ziel ist es, unser Angebot an Elektrofahrzeugen noch schneller auszubauen. Entsprechend stark engagieren wir uns im Bereich Forschung und Entwicklung: Insgesamt wollen wir für die Transformation in eine emissionsfreie und softwaregetriebene Zukunft

mehr als 60 Mrd. € in den Jahren 2022 bis 2026 investieren. In den Forschungs- und Entwicklungsleistungen in Höhe von 9,1 Mrd. € sind unter anderem auch F&E-Kosten für alternative Antriebe wie batterieelektrische Antriebe und Plug-in-Hybride, Digitalisierung und automatisiertes Fahren enthalten.

Unter der Marke Mercedes-EQ bietet Mercedes-Benz bereits seit 2018 batterieelektrische Automobile an – und erweitert das Portfolio kontinuierlich um weitere Modelle: So hat unser Pkw-Bereich im August 2021 die erste vollelektrische Luxus-Limousine EQS auf den Markt gebracht. Der EQA bietet das vollelektrische Fahren in der Kompaktklasse an. Der neue EQB bietet als Siebensitzer Platz für viele Familienkonstellationen und unterschiedlichste Transportbedürfnisse. Auf dem Weg in die rein elektrische CO<sub>2</sub>-neutrale Mobilität stellen Plug-in-Hybride eine wichtige Brückentechnologie dar. Mercedes-Benz präsentiert hierfür ein effizientes Antriebspaket: Ende 2021 standen mehr als 20 verschiedene Modellvarianten zur Wahl. Im Bereich der gewerblichen Transporter bietet Mercedes-Benz vielfältige Transportlösungen ohne lokale Emissionen an. Im Juni 2021 feierte Mercedes-Benz Lkw die Weltpremiere des eActros; die Serienproduktion startete im Herbst 2021 im Werk in Wörth am Rhein.

## **Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Emissionen**

### **Europa**

Die Mercedes-Benz Group definiert die CO<sub>2</sub>-Emissionen ihrer Pkw-Neuwagenflotte in Europa als einen bedeutendsten nichtfinanziellen Leistungsindikator. Wie wir die Entwicklung unseres CO<sub>2</sub>-Flottenverbrauchs bei Pkw in Europa weiter einschätzen, ist dem Prognosebericht zu entnehmen.

Im Berichtsjahr sanken die durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Pkw-Gesamtflotte in Europa (Europäische Union, Norwegen und Island) unter Anwendung der gesetzlichen Regelungen auf voraussichtlich 115 g/km (WLTP inklusive Transporter, die als Personenkraftwagen zugelassen sind). Damit erreichten wir die CO<sub>2</sub>-Ziele in Europa (Europäische Union, Norwegen und Island) in 2021. Seit 2021 basiert der Wert entsprechend den regulatorischen Anforderungen auf dem Zertifizierungsverfahren WLTP und ist somit mit dem Vorjahreswert nicht vergleichbar.

### **USA**

In den USA gelten zwei separate Flottenvorgaben zur Begrenzung von Treibhausgasen und Verbräuchen: der »Greenhouse Gas«-Standard (GHG) und die »Corporate Average Fuel Economy«-Standards (CAFE). Auf das Modelljahr 2021 bezogen beträgt der GHG-Flottenwert 251 g CO<sub>2</sub>/mi für die Pkw-Flotte sowie 296 g CO<sub>2</sub>/mi für die Flotte der als leichte Nutzfahrzeuge zugelassenen Vans und SUVs (auf Basis der letzten Prognose). Damit haben wir unsere durchschnittlichen Flottenziele von 194 g CO<sub>2</sub>/mi für die Pkw-Flotte beziehungsweise 259 g CO<sub>2</sub>/mi für die Flotte der als leichte Nutzfahrzeuge zugelassenen Vans und SUVs nicht erreicht. Die verbleibende Differenz konnte jedoch durch den Erwerb externer Credits geschlossen werden.

### **China**

In China werden inländisch produzierte (domestic) und in das Land importierte (imported) Pkw getrennt und im Gegensatz zu Europa und den USA nach Flottenverbrauch ausgewiesen. Für unsere 100-%ige Tochter Mercedes-Benz China (MBCL) ist damit der Wert der Importflotte relevant. Das Ziel lag bei 7,16 l/100 km, erreicht wurden 8,24 l/100 km (vorläufiger Flottenverbrauchswert – bei Einberechnung von Off-Cycle-Technologien kann der finale Flottenverbrauchswert besser ausfallen). Seit 2021 basiert der Wert entsprechend den regulatorischen Anforderungen auf dem Zertifizierungsverfahren WLTP und ist somit mit dem Vorjahreswert nicht vergleichbar. Zur kurzfristigen Deckung von Verbrauchslücken in der Flottenziel-erreichung werden wir externe Credits erwerben. Mit der Portfolioerweiterung bei rein elektrischen Fahrzeugen und Plug-in-Hybriden sollen die Emissionsziele in China mittelfristig gemeinsam mit dem Joint-Venture-Partner Beijing Benz Automotive Co., Ltd. (BBAC) erreicht werden.

### **Umweltfreundlichere Produktion**

Für die Umweltverträglichkeit von Fahrzeugen spielt neben dem Ressourceneinsatz im Fahrzeug auch der Ressourcenverbrauch bei der Herstellung eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund arbeitet die Mercedes-Benz Group kontinuierlich daran, die Produktion effizienter und umweltschonender zu gestalten. Ein wichtiger Stellhebel dabei ist, die Energieeffizienz zu erhöhen. Dadurch verringern wir den Energieverbrauch, schonen Ressourcen und reduzieren gleichzeitig den

CO<sub>2</sub>-Ausstoß in der Produktion. Auch unseren Wasserverbrauch wollen wir reduzieren – zum Beispiel, indem wir Wasserkreisläufe schließen. Ressourcen zu schonen, bedeutet zudem, Abfallmengen zu senken. Um dies zu erreichen, forcieren wir unsere Anstrengungen für einen geringeren Rohstoff- und Materialverbrauch an unseren Standorten. Des Weiteren binden wir externe Partner ein, um unsere Effizienzmaßnahmen erfolgreich umzusetzen.

Um eine effiziente, hochwertige und rechtskonforme sowie umweltschonende Herstellung zu gewährleisten, haben wir an unseren Produktionsstandorten Umweltmanagementsysteme nach EMAS beziehungsweise ISO 14001 und seit 2012 an den deutschen Produktionsstandorten Energiemanagementsysteme nach DIN EN ISO 50001 etabliert, die wir regelmäßig zertifizieren lassen. Außerhalb Deutschlands betreiben wir derzeit ISO 50001-Systeme an einzelnen Standorten. Der Norm entsprechend haben wir das Umwelt- und Energiemanagement in unserer Organisation verankert.

Die Wirksamkeit der Managementsysteme wird sowohl durch externe Gutachter im Rahmen der Zertifizierung (ISO 14001, EMAS, ISO 50001) als auch im Umweltbereich über interne Umweltrisikobewertungen (Environmental-Due-Diligence-Prozess) überprüft. In einem Fünfjahresturnus prüfen und bewerten wir die konsolidierten Produktionsstandorte des Konzerns nach einem standardisierten Prozess. Die Ergebnisse werden den jeweiligen Werks- und Geschäftsleitungen berichtet, sodass etwaige Optimierungen vorgenommen werden können. Aufgrund der Reisebeschränkungen und Lockdown-Regelungen durch die COVID-19-Pandemie konnten die geplanten Standortevaluierungen 2020 und 2021 nicht wie geplant stattfinden. Die ausgefallenen Evaluierungen sollen in den kommenden Jahren nachgeholt werden, um den Fünfjahresrhythmus für die Mercedes-Benz Group beizubehalten. Die interne Berichterstattung sowie das Controlling der Verbesserungsmaßnahmen finden weiterhin in gewohnter Weise statt.

### B.36

Ziele	Zielhorizont
<b>Partnerschaft mit Beschäftigten</b>	
Eine dauerhaft konstruktive Zusammenarbeit von Unternehmens- und Arbeitnehmervertretung gewährleisten	laufend
Marktkonforme Gehaltsstrukturen durch Einhaltung unserer globalen Vergütungsrichtlinie sicherstellen	laufend
Unsere Führungsprinzipien und -kultur weiterentwickeln und dadurch Agilität erhöhen, das Innovationstempo steigern und die Stabilität des operativen Geschäfts sichern	laufend
Flexible und zeitgemäße Arbeitszeitmodelle unterstützen und weiterentwickeln, um die Vorteile von neuen Arbeitsformen zu nutzen; Schwerpunkt in diesem Jahr ist das hybride Arbeiten	laufend
<b>Aus- und Weiterbildung</b>	
Eine hohe Qualität unserer Ausbildungsangebote sicherstellen	laufend
Beschäftigte befähigen, im digitalen Wandel erfolgreich zu arbeiten	laufend
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>	
Den Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen <sup>1</sup> erhöhen (jährliche Erhöhung um einen Prozentpunkt)	2021
Chancengleichheit für alle Beschäftigten in diesem Unternehmen	laufend
<b>Gesundheit und Arbeitsschutz</b>	
Verbreitung des COVID-19-Virus eindämmen und den Geschäftsbetrieb aufrechterhalten	2021
Beschäftigten ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ermöglichen	laufend

<sup>1</sup> Führungsebene 3 und höher Mercedes-Benz Group weltweit (Headcounts, vollkonsolidierte Gesellschaften).

### Arbeitnehmerbelange

Die Automobilbranche befindet sich in einem fundamentalen Wandel unter anderem in Bezug auf Elektrifizierung, Digitalisierung, automatisiertes Fahren, vernetzte urbane Mobilität und Nachhaltigkeit: Es verändern sich dabei nicht nur die Produkte der Mercedes-Benz Group. Sie verändert die Wertschöpfungs- und Arbeitsprozesse ebenso wie die Berufsbilder grundlegend.

Wir sind uns bewusst: Unsere Beschäftigten sind ein zentraler Erfolgsschlüssel unseres Konzerns. Weltweit bringen 172.425 Mitarbeiter (Stand: 31.12.2021, Headcounts, Belegschaft ohne Ferienarbeiter, Praktikanten, Diplomanden, Auszubildende, Senior Experts und Werkstudenten) durch ihre Kompetenzen,

Ideen und ihre Leistungsbereitschaft das Unternehmen voran. Deshalb wollen wir unseren Beschäftigten partnerschaftlich begegnen.

Um dauerhaft wettbewerbsfähig zu bleiben, bietet der Konzern den Beschäftigten an, sich weiterzubilden, fachlich und persönlich. Dafür entwickeln wir die Qualifizierungsangebote laufend weiter, schaffen neue Berufsbilder und schärfen die Anforderungsprofile. Dabei kommen wir auch unserer Fürsorgepflicht gegenüber unseren Mitarbeitern nach – wir wollen ihnen ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ermöglichen.

Wir wollen konzernweit eine vielfältige und inklusive Unternehmens- und Führungskultur fördern. Gerade in herausfordernden Zeiten braucht es ein respekt- und vertrauensvolles Miteinander von Belegschaft und Führung. So können sich unsere Beschäftigten einbringen – und somit ihren Beitrag zu einer erfolgreichen Transformation des Unternehmens leisten.

### **Partnerschaft mit Beschäftigten**

Wir wollen unsere Entscheidungsprozesse transparent gegenüber den Beschäftigten gestalten und ihnen ermöglichen, sich an diesen zu beteiligen. Dabei respektieren wir unsere Interessen und beziehen uns gegenseitig aktiv ins Unternehmensgeschehen ein. Wie wir in unseren Mitarbeiterbeziehungen Verantwortung übernehmen, haben wir in unseren Richtlinien und Betriebsvereinbarungen geregelt.

### **Arbeits- und Sozialstandards verankern**

Basierend auf den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verabschiedete die Mercedes-Benz Group AG (damals firmierend unter DaimlerChrysler AG) im Jahr 2002 eigene, konzernweit gültige »Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Daimler«. Sie wurden im Jahr 2021 komplett überarbeitet, umfangreich ergänzt und als »Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte« neu veröffentlicht.

Die damalige Daimler AG richtete bereits im Jahr 2006 das weiterhin gültige und zwischenzeitlich fortentwickelte Hinweisgebersystem BPO (Business Practices Office) ein, um Verstößen gegen gesetzliche und konzernintern geltende Regelungen, die ein hohes Risiko für das Unternehmen und seine Beschäftigten

darstellen, fair und angemessen nachzugehen. Auch unsere Grundsatzerklärung gehört zu diesen Regelungen. Das BPO nimmt Meldungen über Verdachtsfälle entgegen, prüft diese und steuert bei hohen Risiken deren Untersuchung. Mit hohem Risiko verbunden sind beispielsweise Korruptions-, Kartellrechts- und Geldwäschedelikte, Verstöße gegen technische Vorgaben, Verletzungen von Umweltvorschriften oder auch schwere Fälle von Diskriminierung und Rassismus. Weiterhin bekennt sich die Mercedes-Benz Group auch zu ihrer sozialen Verantwortung und den zehn Prinzipien, die dem UN Global Compact (UNGC) zugrunde liegen. Als Teilnehmer des UNGC verpflichten wir uns unter anderem dazu, zentrale Arbeitnehmerrechte einzuhalten – von der Achtung der Chancengleichheit bis hin zum Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.

### **Dialog mit Arbeitnehmervertretern**

Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung führen einen fortlaufenden Dialog. Die Rechte unserer Beschäftigten sind unter anderem in verschiedenen (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen festgeschrieben. Diese behandeln beispielsweise Themen wie mobiles Arbeiten, Familienzeit oder häusliche Krankenpflege.

Beispielsweise vereinbarten wir für die Beschäftigten der Mercedes-Benz Group AG (damals firmierend unter Daimler AG), der Mercedes-Benz AG, der Daimler Truck AG sowie der Daimler Brand & IP Management GmbH & Co. KG eine Beschäftigungssicherung bis 2029. Die Abspaltung und Ausgliederung des Daimler-Nutzfahrzeuggeschäfts hat keine Auswirkungen auf die Geltung der Beschäftigungssicherung bis 2029. Zusätzlich zu dieser Vereinbarung schlossen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung im Juli 2020 eine Gesamtbetriebsvereinbarung, um die Arbeitskosten bis Ende Dezember 2021 zu senken. Hintergrund sind die vielfältigen, mit der Transformation der Automobilindustrie und der COVID-19-Pandemie einhergehenden Herausforderungen. Die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt unter anderem für alle Beschäftigten der Mercedes-Benz Group AG, der Mercedes-Benz AG, der Daimler Truck AG, der Daimler Brand & IP Management GmbH & Co. KG sowie der Daimler Gastronomie GmbH in Deutschland.

Zugleich haben die damalige Daimler AG, Mercedes-Benz AG, Daimler Truck AG und die Daimler Brand & IP Management GmbH & Co. KG entschieden und mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart, alle Tarifbeschäftigten am Erfolg des Jahres 2020 zu beteiligen. Die Erfolgsbeteiligung wurde im April 2021 als Anerkennung für die besonderen Leistungen der Belegschaft ausgezahlt.

### **Zusammenarbeit mit Gewerkschaften**

Wir erkennen das Recht unserer Beschäftigten auf Bildung von Arbeitnehmervertretungen, auf Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen und ihr Streikrecht, in Abhängigkeit von anwendbarem Recht, an. Mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften arbeiten wir intensiv zusammen, damit sie dieses Recht wahrnehmen können. Wichtige Partner sind die Betriebsräte an den Standorten sowie der Europäische Betriebsrat und die Weltarbeitnehmervertretung (World Employee Committee). Konzernweit bestehen für die Mehrheit unserer Beschäftigten kollektivrechtliche Vereinbarungen. In der Mercedes-Benz Group AG und der Mercedes-Benz AG sowie in weiteren Konzerneinheiten gelten diese für alle Tarifbeschäftigten.

### **Vergütungssysteme**

Weltweit vergütet das Unternehmen geleistete Arbeit in allen Konzerngesellschaften nach den gleichen Grundsätzen. Unsere globale Vergütungsrichtlinie, die für alle Beschäftigtengruppen gilt, legt Rahmenbedingungen und Mindestanforderungen zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme fest. Hier ist unter anderem geregelt, dass sich die Höhe des Entgelts nach den übertragenen Anforderungen der Arbeitsaufgabe – unter Berücksichtigung unter anderem von Wissen und Können, Verantwortung und Entscheidungsspielraum – und gegebenenfalls der Leistung der Person richtet, nicht aber nach Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen. Mit internen Audits prüft die Revisionsabteilung jährlich stichprobenartig, ob ausgewählte Aspekte der Richtlinie eingehalten werden. Dabei berücksichtigen wir auch die Gegebenheiten der lokalen Märkte: Denn wir wollen unseren Beschäftigten markt- und branchenübliche Gehälter und Zusatzleistungen bieten.

Die variable Vergütung des Managements (Company Bonus) der Ebenen 1-3 und der Ebene 4 Executive bemisst sich neben finanziellen Zielen auch an Transformationszielen und an nichtfinanziellen Zielen. Die Transformationskomponente des Company Bonus 2021 enthielt zum Beispiel CO<sub>2</sub>-Ziele; weitere vergütungsrelevante nichtfinanzielle Ziele haben unter anderem die Themen Integrität und Vielfalt betroffen.

### **Führungskultur weiterentwickeln**

Im Zusammenspiel von Strategie und Kultur sieht das Unternehmen einen wichtigen strategischen Wettbewerbsvorteil. Deshalb entwickeln wir die Art unserer Zusammenarbeit und unsere Führungskultur stetig weiter.

Mit der Initiative »Leadership 2020« haben wir bereits 2016 im Konzern die Grundlagen für unseren künftigen Erfolg gelegt: Divers zusammengesetzte Arbeitsgruppen von Mitarbeitern und Führungskräften legten gemeinsam mit dem Vorstand fest, wie wir gute Führung verstehen (Führungsprinzipien) und welche strukturellen Veränderungen sowie Werkzeuge wir brauchen, um unsere Arbeitsweisen zu verändern (Game Changer). Seit 2020 bauen wir mit »Leadership 20X« auf dieser Grundlage auf. Wir setzen dabei auf die Befähigung und gegenseitige Vernetzung von Mitarbeitern und Führungskräften in der Transformation. So ermöglichen wir ein enges Zusammenspiel zwischen Kultur und Strategie. Aufbauend auf unserer gemeinsamen Basis der Führungsprinzipien können die Bereiche eigene Schwerpunkte setzen und Maßnahmen entwickeln.

Wir beabsichtigen, diese Arbeit auch nach dem im Jahr 2021 erfolgten Abschluss der Initiative »Leadership 20X« dauerhaft fortzusetzen. Die Führungsprinzipien wurden als allgemeine Prinzipien der Zusammenarbeit, sogenannte »People Principles«, in unsere Kultur- und Regelprozesse überführt und gelten nun als Basis der Personalstrategie. Dafür haben wir als gemeinsame Richtschnur für das Handeln aller Beschäftigten des Konzerns acht Führungsprinzipien etabliert: Pioniergeist, Agilität, Sinn, Befähigung, Kundenorientierung, Co-Kreation, Lernen und »Wir wollen gewinnen«. Sie sind die Basis unserer Zusammenarbeit und helfen, das

Unternehmen noch leistungsfähiger, schneller und flexibler zu machen sowie die Innovationskraft weiter zu fördern.

Die Mercedes-Benz Group befindet sich in einem Transformationsprozess. Das gilt für Produkte genauso wie für die Organisation und die Beschäftigten. Damit diese Veränderung langfristig erfolgreich ist, braucht es neben einem technischen und strategischen auch einen kulturellen Wandel. Vor allem die Anforderungen an Führung haben sich verändert. Deshalb sind unsere Führungsprinzipien Kernbestandteile in unseren Personalprozessen. Wir berücksichtigen sie, um Führungskräfte zu befähigen, ihrer wichtigen Rolle in der kulturellen und strategischen Transformation gerecht zu werden. Zudem bilden unsere Führungsprinzipien die Basis unseres weltweiten Netzwerks, dessen Mitglieder als Vorbilder in ihren Bereichen die Veränderungen leben und vorantreiben sollen. Das Netzwerk besteht aus Experten und Freiwilligen, die sich teilweise schon in der Initiative »Leadership 2020« engagierten und ihre Kollegen sowie Führungskräfte nun in den aktuellen Veränderungsprozessen unterstützen. Sie entwickeln dazu eigene Formate und Initiativen für die Unternehmensbereiche, um die Neuausrichtung des Konzerns zu begleiten und die kulturelle sowie strategische Transformation gemeinsam voranzutreiben.

Die neue hybride Arbeitswelt stellt andere Anforderungen an unsere Führungskultur. Um eine zeitgemäße Führung sicherzustellen, bieten wir unseren Führungskräften entsprechende Schulungsangebote zu Chancen und Rahmenbedingungen von Führung in Präsenz und virtuell an.

### **Ergebnisse**

Die konzernweite Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiger Gradmesser dafür, wo wir aus Sicht unserer Beschäftigten aktuell stehen – und was wir künftig besser machen können. Wir führen sie in der Regel mindestens alle zwei Jahre durch. Aufgrund der Coronapandemie wurde die Mitarbeiterbefragung 2020 jedoch auf 2021 verschoben und im Berichtsjahr durchgeführt.

Die Coronapandemie und die Transformation der Wirtschaft stellten viele Unternehmen auch im Jahr 2021 vor anspruchsvolle Aufgaben. Dabei zeigte sich, wie wichtig ein konstruktives Miteinander von Belegschaft und

Führung sowie Unternehmen und Arbeitnehmervertretung ist – nur so lassen sich tragfähige Lösungen finden. Dem Unternehmen ist es im Berichtsjahr beispielsweise erneut gelungen, gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung, langfristige Übereinkünfte zu erzielen sowie in Betriebsvereinbarungen zu verankern. So haben wir unter anderem eine Qualifizierungsoffensive vereinbart und uns auf gemeinsame Anstrengungen verständigt, um die mit der Pandemie verbundene wirtschaftlich angespannte Situation zu bewältigen.

Als Teilnehmer des UN Global Compact hat sich das Unternehmen zu dessen zehn Prinzipien verpflichtet. In diesem Zuge engagieren wir uns unter anderem für das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Den Rahmen hierfür setzen wir mit unserer globalen Vergütungsrichtlinie. Im Berichtsjahr wurde kein wesentlicher Verstoß gegen die Richtlinie bekannt.

Im Jahr 2021 wurden im Konzern (inklusive der Aufwendungen für Trucks & Buses bis 9. Dezember 2021) weltweit für Beschäftigte aufgewendet:

- 18,528 Mrd. € für Löhne und Gehälter
- 3,357 Mrd. € für soziale Sicherheit
- 1,003 Mrd. € für Altersversorgung bei einer durchschnittlichen Belegschaft von 250.768 Beschäftigten (inklusive Ferienbeschäftigte)

Für unser Engagement im Bereich »Leadership« haben wir im Berichtszeitraum auch von externer Seite Anerkennung erhalten: Das ganzheitliche Führungskräftequalifizierungsprogramm »Leading Transformation« wurde mit dem internationalen »EFMD Excellence in Practice Award 2021« in Gold ausgezeichnet. Der Preis wird von der Europäischen Stiftung für Managemententwicklung vergeben und würdigt herausragende Leistungen in der Führungs-, Berufs-, Talent- und Organisationsentwicklung. Darüber hinaus wurde das im Unternehmen für die Führungskräfteentwicklung zentrale verantwortliche Team für die Initiative »Leading Transformation« mit dem zweiten Platz des St. Galler Leadership Award 2021 geehrt.

Der nachhaltige Effekt der Initiative »Leading Transformation« aus 2020 zeigte sich auch in diesem Berichtsjahr: Die Kollegen aus dem Moderator- und Begleitnetzwerk werden weiter von den Fachbereichen für Veranstaltungen angefragt. Die Inhalte und Formate werden für bereichsspezifische Veranstaltungen genutzt.

### **Aus- und Weiterbildung**

Durch Elektromobilität und Digitalisierung erleben wir derzeit den bisher größten Strukturwandel in der Geschichte der Automobilindustrie. Damit geht die umfangreiche Transformation des Unternehmens einher. Infolgedessen wandeln sich die Berufsbilder, Tätigkeiten und Anforderungsprofile. Dies verändert den Qualifizierungsbedarf auf vielen Positionen – bei Beschäftigten und Führungskräften gleichermaßen. Die Kenntnisse und Fertigkeiten unserer Beschäftigten bilden das Fundament für den weltweiten Erfolg unseres Unternehmens. Deswegen wollen wir in großem Umfang in ihre Aus- und Weiterbildung investieren und optimieren unsere Personalentwicklungsprogramme weiter. Das Berufsportfolio für Ausbildungen in Deutschland sowie das Spektrum dualer Studiengänge an Hochschulen in Deutschland entwickeln wir entsprechend weiter.

Wie wird sich unsere Belegschaft in den nächsten zehn Jahren entwickeln? Welche Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen benötigen wir zukünftig, um die Transformation erfolgreich zu meistern? Das sind wichtige Fragen, mit denen wir uns mit Hilfe des »Strategic Resource Managements« in der Mercedes-Benz AG beschäftigen.

Die Mercedes-Benz Group AG, Mercedes-Benz AG und die Daimler Brand & IP Management GmbH & Co. KG in Deutschland beispielsweise steuern Ausbildungs- und Qualifizierungsprozesse in einem übergreifenden Regelwerk. Vom Vorstand über unsere Ausbildungs- und Qualifizierungseinheiten bis hin zu den Ausbildern auf Standortebene verfolgen wir dabei das Ziel, unternehmensweit unsere Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.

### **Berufliche Anforderungen durch die digitale Transformation**

Die digitale Transformation im Unternehmen verändert Anforderungsprofile und erfordert Kompetenzanpassungen auf vielen Positionen. Hier setzen wir sowohl auf vielfältige, bedarfsorientierte Qualifizierungen für unsere Beschäftigten als auch auf gezieltes Recruiting neuer Talente mit digitalen Kompetenzen.

Die fachübergreifenden Qualifizierungsangebote am Standort Deutschland sowie die weltweiten fachlichen Angebote der Verwaltungsbereiche – zum Beispiel Personal, Informationstechnologie, Finanzen und Controlling sowie Einkauf – haben wir während der COVID-19-Pandemie umfangreich digitalisiert. Für das fachübergreifende Angebot in Deutschland haben wir die strategischen Schwerpunkte »Neues Arbeiten«, »Digitalisierung«, »Transformation« und »Innovation« festgelegt.

Zudem entwickeln wir eine an der digitalen Transformation orientierte Führungskultur und Organisation sowie begleiten sie mit passgenauen Qualifizierungsangeboten für die gesamte Belegschaft.

### **Auszubildende und Studierende**

Unsere Ausbildungsinhalte in Deutschland haben wir standort- und übergreifend im »Ausbildungs-System« standardisiert. Aktualität, mögliche Dopplungen und die Nutzerfreundlichkeit werden regelmäßig durch ein zuständiges Gremium überprüft. Ziel ist es, eine hohe Qualität und Effizienz unserer Ausbildungsangebote sicherzustellen.

Zudem bietet das Unternehmen in Deutschland an verschiedenen betrieblichen Standorten ein duales Hochschulstudium mit international anerkannten Bachelor-Studiengängen an. Die Vorlesungen werden durch Praxiseinsätze im In- und Ausland ergänzt. In 2021 haben, coronabedingt, keine Auslandseinsätze stattgefunden.

Wir bilden grundsätzlich bedarfsorientiert aus und überprüfen das Portfolio unserer Ausbildungsberufe und Studiengänge in Deutschland kontinuierlich.



## **Ergebnisse**

Das Unternehmen möchte Aktualität und damit hohe Qualität seiner Ausbildungsangebote sicherstellen. Deshalb haben wir unser Berufesportfolio für die Ausbildung und für die Duale Hochschule in Deutschland bis 2025 neu definiert und sowohl die Berufe und Studiengänge als auch die Einstellzahlen angepasst. Wir haben beispielsweise unsere IT-Berufe analysiert und um digitale Berufe im gewerblichen Bereich für Fachinformatik und einen Studiengang an der Schnittstelle von IT und Elektrotechnik (Embedded Systems) erweitert. In diesem Rahmen werden für unsere Auszubildenden neue, interne Qualifizierungsbausteine konzipiert und ausgerollt, beispielsweise mit Themen wie Cyber Security, Programmierung oder datenbasiertem Handeln, in deren Rahmen auch umfangreiche Qualifizierungen für die Ausbilderinnen und Ausbilder enthalten sind.

Im Berichtsjahr setzten wir zudem erneut die Weiterbildungsschwerpunkte in den Bereichen IT-Kompetenzen und -Berufe, Hochvolt- und Batterietechnologie. Zudem bauten wir unser Angebot an digitalen Lernformaten weiter aus. Ein Beispiel für ein solches digitales Lernformat ist das »Digital Readiness Program«: Fokusthemen sind die Transformation sowie methodische, technische und kulturelle Aspekte der Digitalisierung.

Im Jahr 2020 haben wir das Programm »Leading Transformation«, das sich speziell an Führungskräfte richtet, weltweit gestartet. Verteilt über vier Monate haben sich die teilnehmenden Führungskräfte mit den Herausforderungen der Transformation für den Konzern und ihre Verantwortungsbereiche auseinandergesetzt. Im Berichtsjahr haben wir im Rahmen des Programms einen weiteren Impuls gestartet, um Führungskräfte bei der Transformation und Innovation in ihren Bereichen und Teams zu unterstützen.

## **Diversität und Chancengleichheit**

Unsere Belegschaft ist so vielfältig wie unsere Kunden. Wir sind überzeugt: Diversität macht uns als Unternehmen erfolgreicher. Denn Vielfalt hilft, neue Blickwinkel zu finden, und ist Antrieb für Kreativität und Innovationen. Mit entsprechenden Maßnahmen und Aktivitäten fördern wir ein Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten ihre Talente frei entfalten können – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller

Orientierung und anderen Diversity-Dimensionen. Die Mercedes-Benz Group steht für ein weltoffenes Miteinander, bei dem kein Platz für Diskriminierung ist. Dies ist zum Beispiel in der Verhaltensrichtlinie und der Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte verankert. Das Diversity & Inclusion Management bezieht sich grundsätzlich auf die Chancengleichheit aller Beschäftigten.

Unser Ziel ist es, die am besten qualifizierten Fach- und Führungskräfte für das Unternehmen zu gewinnen sowie zu entwickeln – und zwar unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung und Identität sowie körperlichen Einschränkungen.

Das Unternehmen setzte sich bereits 2006 zum Ziel, den Frauenanteil in leitenden Führungspositionen kontinuierlich zu steigern.

## **Aktives Management von Vielfalt im Unternehmen**

Die Mercedes-Benz Group erwartet von ihren Beschäftigten, dass sie einander mit Respekt, Offenheit und Fairness begegnen. Führungskräfte übernehmen dabei eine Vorbildrolle und tragen besondere Verantwortung für eine wertschätzende Unternehmenskultur.

Die Bereiche Integrität sowie Diversity & Inclusion gestalten hierfür die Rahmenbedingungen und Prozesse. Diversity & Inclusion Management ist eine konzernweite Funktion, die im Personalbereich angesiedelt ist. Sie entwickelt in Abstimmung mit den Unternehmensbereichen strategische Handlungsfelder und initiiert übergreifende Projekte, Trainings und Sensibilisierungsmaßnahmen.

## **Diversity Day**

An einem Tag im Jahr steht der Konzern besonders im Zeichen der Vielfalt: der unternehmensinterne Diversity Day. Vielfalt bewusst erleben, neue Perspektiven einnehmen und verstehen, wie alle Beschäftigten vom Diversity & Inclusion Management profitieren können – das sind zentrale Ziele, die wir damit erreichen wollen.

Im Berichtsjahr fand der Diversity Day zum bisher neunten Mal statt. Unter dem Motto »Viel erreicht, viel zu tun! Warum Vielfalt eine inklusive Kultur braucht.«

wurde in Onlineveranstaltungen unter anderem mit dem Vorstand diskutiert. Beschäftigte konnten im Vorfeld Fragen einreichen.

### **Sensibilisierung und Qualifizierung von Beschäftigten**

Die Mercedes-Benz Group sensibilisiert die Beschäftigten weltweit für die Themen Diversity und Inklusion. Seit Mai 2021 beispielsweise ist ein E-Learning-Tool im Einsatz, welches das Bewusstsein für ein wertschätzendes Miteinander sowie für mögliche Stolpersteine schärfen soll und aufzeigt, welchen Beitrag jeder Beschäftigte leisten kann. Anhand von Fallbeispielen lernen die Teilnehmenden, was wirksame Methoden gegen eigene Vorurteile sind und welche Lösungsansätze es bei Konflikten gibt. Das Training steht allen Beschäftigten weltweit zur Verfügung und wird in elf Sprachen angeboten.

### **Ergebnisse**

Der Konzern setzte sich bereits 2006 zum Ziel, den Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen im Unternehmen kontinuierlich und nachhaltig auf 20 % bis Ende des Jahres 2020 zu erhöhen. Dieses Ziel wurde erreicht. Seit 2021 soll der Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen im Konzern jährlich um einen Prozentpunkt weiter steigen. Dieses Ziel haben wir im Berichtsjahr erreicht: Der Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen (Ebene 3 und höher) bei der Mercedes-Benz Group weltweit lag zum 31. Dezember 2021 bei 22,5 % (Headcounts, vollkonsolidierte Gesellschaften). Diese Daten umfassen nur die Mercedes-Benz Group. Sie sind aufgrund der Abspaltung und Ausgliederung des Daimler-Nutzfahrzeuggeschäfts im Dezember 2021 nicht vergleichbar mit den Vorjahren. Um die Erhöhung des Frauenanteils im Topmanagement zu messen, greifen wir auf die entsprechenden Daten unserer Personalreportingsysteme zurück. Die Ergebnisse werden regelmäßig und standardisiert dem Vorstand berichtet.

Diversitätskonzepte im Vorstand und im Aufsichtsrat werden in der Erklärung zur Unternehmensführung dargestellt.

### **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Das Unternehmen möchte seinen Beschäftigten ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ermöglichen. Ob ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsangebote oder Sicherheitsqualifizierungen: unser übergeordnetes Ziel ist es daher, gesundheitlichen Risiken vorzubeugen und die Gesundheit unserer Beschäftigten dauerhaft zu erhalten.

Wie wichtig ein nachhaltiges Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement ist, zeigt sich nicht nur vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie. Auch der demografische Wandel und der technologische Fortschritt bringen neue Herausforderungen. Wir setzen dabei auf ein ganzheitliches Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement. Im Fokus dabei stehen vor allem präventive Maßnahmen, die wir kontinuierlich prüfen und weiterentwickeln.

### **Vorgaben, Richtlinien, Organisation und Verantwortlichkeiten**

Die Arbeitsschutzstrategie der Mercedes-Benz Group beinhaltet Standards zur Gestaltung von Arbeitsplätzen und -prozessen. Außerdem arbeiten wir systematisch daran, arbeits- und gesundheitsbezogene Risiken zu verringern. Im Konzern gelten weltweit einheitliche, auf Prävention ausgelegte Leitlinien. Die Konzernrichtlinie Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Leitsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz dienen hierbei als übergreifende, international gültige Konzernregelungen. Sie orientieren sich an internationalen Standards sowie nationalen Gesetzen und betonen die Verpflichtung der Führungskräfte, verantwortlich zu handeln. Gleichzeitig unterstreichen sie auch die Eigenverantwortung der Beschäftigten. 2019 bekannte sich das Unternehmen außerdem zu »Vision Zero«: Ziel der weltweiten Kampagne ist es, arbeitsbedingte Unfälle und Krankheiten zu verhindern sowie gleichzeitig die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten zu fördern.

Der Bereich Health & Safety steuert konzernweit die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit. Er ist im Personalbereich angesiedelt und dem leitenden Konzernarzt unterstellt. Die Themen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz werden zudem regelmäßig in verschiedenen Ausschüssen, beispielsweise der Kommission für Arbeitssicherheit, Umwelt und

Gesundheit sowie mit Betriebsrats- und Unternehmensvertretern, auf den Unternehmensebenen besprochen und entschieden.

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement und psychische Gesundheit**

Das Unternehmen bietet den Beschäftigten in Deutschland arbeitsmedizinische Beratungen und Vorsorgen an. Hinzu kommen Maßnahmen und Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie der Sozialberatung. Mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement in Deutschland wollen wir sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit unserer Beschäftigten fördern. Unterstützt wird dies durch Kampagnen, Beratungs- und Qualifizierungsangebote sowie Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Therapie und Rehabilitation. Im Berichtsjahr wurde für Deutschland eine Konzernbetriebsvereinbarung zur psychischen Gesundheit vereinbart, mit dem Ziel, die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Im internationalen Kontext setzen wir unsere Schwerpunkte auf die medizinische Versorgung sowie die Abstimmung von pandemiebedingten Maßnahmen und Präventionsstrategien sowie auf Ergonomie.

### **Umgang mit COVID-19**

Zur Eindämmung der Verbreitung von COVID-19, wurden Beschäftigte an unseren Standorten gezielt auf konkrete Maßnahmen und Vorgaben zum Infektionsschutz hingewiesen. Auch offizielle Empfehlungen wie beispielsweise in Deutschland vom Robert-Koch-Institut (RKI) wurden entsprechend umgesetzt - das gilt sowohl für den Berichtszeitraum als auch darüber hinaus. Mit der Einführung der zugelassenen Impfstoffe konnte - analog zur Impfkampagne der Bundesregierung - den berechtigten Beschäftigten an den deutschen Standorten ein betriebliches Impfangebot gemacht werden. Medizinisches Fachpersonal mit Werksärzten und medizinischen Fachangestellten führte die Impfungen an den deutschen Standorten durch. Ab Mitte November wurden erneut Erst- und Zweitimpfungen, sowie ab Dezember Booster-Impfungen angeboten.

Im Jahr 2020 wurde ein weltweites Unfall- und Krisenfalldokumentationssystem eingeführt: Der hier integrierte, digitale Meldeprozess für Krisenfälle ermöglicht eine rasche Erfassung aller COVID-19-Fälle bei Beschäftigten - und damit eine schnelle Nachverfolgung

möglicher Kontaktpersonen durch den werksärztlichen Dienst oder die Führungskräfte. Die Darstellung von Infektionsketten konnte dazu beitragen, im Jahr 2021 die Ausbreitung von COVID-19 im Unternehmen zu verringern. Gleichzeitig wurde das System im Berichtsjahr weiterentwickelt. Unter anderem können die Daten in Übereinstimmung mit datenschutzrechtlichen Anforderungen nun noch besser ausgewertet und analysiert werden. Die verbesserte Funktionalität hilft, künftig schneller und zielgerichteter auf unvorhergesehene Ereignisse wie eine weitere Pandemie zu reagieren - und damit weniger anfällig für Krisen zu sein.

### **Risikomanagement**

Ziel der Mercedes-Benz Group ist es, dass Unfälle und gesundheitliche Beeinträchtigungen bei den Beschäftigten gar nicht erst auftreten. Deshalb wird bei Health & Safety ein präventiver Ansatz verfolgt, um frühzeitig das Gefährdungspotenzial von Arbeitsplätzen und -prozessen beurteilen zu können. An unseren konzern-eigenen Produktionsstandorten wird ein Safety Risk Management betrieben, welches der Richtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz folgt. Zudem wurden Instrumente und Gefährdungsbeurteilungsprozesse definiert, die lokal umgesetzt werden.

Zur Überprüfung, ob die Konzernrichtlinien im Arbeits- und Gesundheitsschutz pflichtgemäß umgesetzt werden, wird jeder Standort mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten oder entsprechender Risikoeinstufung etwa alle fünf Jahre besucht und nach einem standardisierten Verfahren evaluiert.

### **Gefährdungen digital beurteilen**

Ein wichtiges Instrument, mit dem der Konzern potenzielle Risiken bewertet, ist die Gefährdungsbeurteilung: Mit einem Onlinetool, das weltweit zur Verfügung gestellt wird, wurden Teile dieses Risikomanagementprozesses digitalisiert. Dieses Tool wird von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) bereitgestellt und ist für die Belange des Konzerns erweitert worden. Es zeigt dem Nutzer spezifische Risiken an, die in seinem Bereich auftreten können. Er muss dann nur noch beurteilen, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen ausreichen, um das Risiko auf ein akzeptables Niveau zu

senken. Aus dieser Gefährdungsbeurteilung wird anschließend automatisch eine Unterweisungsunterlage generiert.

### Sensibilisierung für Arbeitssicherheit

Die Mercedes-Benz Group sensibilisiert ihre Beschäftigten für die Themen Ergonomie und Arbeitssicherheit. Dabei werden vermehrt Filme, verschiedene Informationsportale oder Onlinetrainings eingesetzt. Neue Mitarbeiter werden in einer Erstunterweisung über sicherheitsrelevante Aspekte ihres Arbeitsplatzes informiert. Auch danach werden regelmäßig verpflichtende Sicherheitsunterweisungen durchgeführt.

### Ergebnisse

Mit unseren Sicherheits- und Hygieneregeln, Teststrategien und Impfangeboten wurde ein umfangreiches Maßnahmenpaket umgesetzt und damit versucht, unsere Mitarbeiter so gut wie möglich zu schützen. Darüber hinaus haben wir einen Beitrag dazu geleistet, die Pandemie einzudämmen.

Unter anderem pandemiebedingt konnten nicht alle Standorte das freiwillig angestrebte ISO 45001-Zertifikat verlängern. Zum Schutz der Belegschaft wurde die Anwesenheit externer Personen in den Produktionsbereichen auf das betriebsnotwendige Minimum beschränkt. Unabhängig von externen Zertifizierungsaudits erfolgt etwa alle fünf Jahre eine Überprüfung, ob die verbindlichen Sicherheitsstandards der Konzernrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an konzern eigenen Produktionsstandorten eingehalten werden und ein funktionierendes Managementsystem zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SGA) vorhanden ist. Im Berichtsjahr waren turnusmäßig keine Mercedes-Benz Standort-evaluierungen im Rahmen des Safety-Risk-Management vorgesehen – entsprechend gibt es keine pandemiebedingten Versäumnisse, die nachgeholt werden müssen. Die Mercedes-Benz Group verfügt weltweit über mehrere Unfalldokumentationssysteme, aus denen unter Beachtung gültiger Datenschutzbestimmungen standardisierte Kennzahlen abgeleitet werden. Auf Basis dieser Kennzahlen entstehen monatliche Berichte mit den konzernweiten Unfallkennzahlen.

### B.37

Ziel	Zielhorizont
Lobbying-Aktivitäten anhand festgelegter Evaluationskriterien nachvollziehbar und überprüfbar machen	2022
Meilenstein: Evaluationskonzept zur Standortbestimmung erarbeiten	2021
Meilenstein: Stakeholder-Interviews fortführen sowie notwendige Maßnahmen für die künftige politische Interessenvertretung ableiten	2022

### Sozialbelange

Die bevorstehenden großen gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen wie der Klimawandel oder die zunehmende Urbanisierung kann die Menschheit nur gemeinschaftlich bewältigen. Hierzu leistet das Unternehmen seinen Beitrag: Der Konzern bringt sich mit seiner Expertise in den gesellschaftlichen Dialog ein und arbeitet mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft an Lösungen.

Der Konzern möchte sich als vertrauenswürdiger und zuverlässiger Gesprächspartner in politische und öffentliche Meinungsbildungsprozesse einbringen. Übergeordnetes Ziel dabei ist es, unternehmerische und gesellschaftliche Interessen dauerhaft miteinander in Einklang zu bringen.

### Verantwortungsvolle Interessenvertretung

Für den politischen Dialog und eine verantwortungsvolle Interessenvertretung hat sich der Konzern eigene Grundsätze auferlegt: Wahrung politischer Zurückhaltung, Ausgewogenheit und Neutralität im Umgang mit politischen Parteien, Abgeordneten und Amtsträgern.

Mit verschiedenen Instrumenten wird gewährleistet, dass die politische Interessenvertretung mit geltenden Vorschriften und ethischen Standards im Einklang steht. Dabei finden in der Verbandsarbeit und der Kooperation mit anderen Unternehmen kartellrechtliche Vorgaben besondere Beachtung. Zudem wurden unternehmensintern verbindliche Vorgaben festgelegt. Diese sind unter anderem in der Verhaltensrichtlinie des Konzerns festgeschrieben.

Den Umgang mit Zuwendungen, die Vergabe von Parteispenden und die Handhabung weiterer Instrumente zur politischen Interessenvertretung regelt außerdem unsere Richtlinie »Lobbying und politische Zuwendungen/Parteispenden«. Die Richtlinien finden die Beschäftigten in der Richtliniendatenbank im Intranet. Die Mercedes-Benz Group (aktuell als Daimler AG) ist zudem im Transparenzregister der Europäischen Union gelistet und erkennt dessen Verhaltenskodex an. Weiterhin wird die Entscheidung des Deutschen Bundestags begrüßt, ab 2022 ein Lobbyregister auf nationaler Ebene einzurichten.

Die genannten Richtlinien definieren auch, wie mit Risiken, die im Zusammenhang mit der politischen Interessenvertretung stehen, umzugehen ist. Diese Risiken werden zudem in konzernweit verankerten Compliance-Prozessen adressiert. Beschwerden und Hinweise, die im Zusammenhang mit unseren Konzernaktivitäten zur politischen Interessenvertretung stehen, nimmt das Hinweisgebersystem Business Practices Office (BPO) entgegen.

Zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und konzerninternen Richtlinien werden für Beschäftigte der Konzerngesellschaften der Mercedes-Benz Group regelmäßig verbindliche Trainings durchgeführt. Der Bereich Integrität und Recht kontaktiert die entsprechenden Zielgruppen, die das Training absolvieren müssen. Diese Trainings können meist im Selbststudium online

durchgeführt werden. Beschäftigte, die in ihrer Rolle politisch aktiv sind – beispielsweise Werkleiter –, werden zusätzlich für ihre Aufgaben qualifiziert.

### **Zentrale Koordinierungsstelle**

Für den Dialog mit der Politik auf nationaler und internationaler Ebene ist der Bereich Politik und Außenbeziehungen (External Affairs – EA) die zentrale Koordinierungsstelle. Er hat seinen Sitz in Stuttgart und gehört zum Ressort des Vorstandsvorsitzenden. Der Bereich EA gestaltet die Beziehungen des Konzerns über ein weltweites Netzwerk mit Außenbüros in Berlin, Brüssel, Peking und Washington sowie über Repräsentanten in den Märkten.

### **Thematische Schwerpunkte**

Konkret geht es der Mercedes-Benz Group in den Gesprächen mit politischen Entscheidern darum, nachhaltige Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu finden – und so die Planungssicherheit für das Unternehmen zu erhöhen. Im Berichtsjahr standen vor allem folgende Themen im Fokus:

- Klimaziele umsetzen und Luftqualität verbessern
- Städte lebenswerter gestalten
- Verkehrssicherheit verbessern
- Standards für menschenrechtliche Sorgfalt etablieren
- nachhaltige Finanzierung
- standortbezogene Fragestellungen
- freier und fairer Handel
- Beitrag zur Gestaltung von Arbeitsgesetzen

## **B.38**

### **Exemplarische Instrumente unseres Stakeholder-Dialogs**

<b>Information</b>	<b>Dialog</b>	<b>Partizipation</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nachhaltigkeitsbericht sowie regionale Berichte (zum Beispiel China Sustainability Report)</li> <li>– Umwelterklärungen der Werke</li> <li>– Presse- und Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>– Unternehmenswebsite</li> <li>– Blogs und Social Media</li> <li>– Social Intranet und interne Kommunikation</li> <li>– Werksführungen, Empfänge, Mercedes-Benz Museum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jährlicher »Sustainability Dialogue« (Deutschland/Regionen)</li> <li>– Lokaler Dialog mit Anwohnern und Kommunen</li> <li>– Interne Dialogveranstaltungen zu Integrität und Compliance</li> <li>– Lieferanten-Portal</li> <li>– Mitgliedschaften in Nachhaltigkeitsinitiativen und -netzwerken</li> <li>– Fachtagungen zu gesellschaftlichen Themen und Debatten</li> <li>– Anlass- und projektbezogene Gespräche</li> <li>– Dialogformate zu Zukunftsfragen: Thinktanks, Hackathons, Ideenwettbewerbe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Konsultation von Stakeholdern in thematischen Arbeitsgruppen</li> <li>– Beirat für Integrität und Nachhaltigkeit</li> <li>– Peer-Review im Rahmen von Nachhaltigkeitsinitiativen wie UN Global Compact</li> </ul>

Für die Mercedes-Benz Group ist das Pariser Klimaabkommen mehr als eine Verpflichtung – wir bekennen uns aus Überzeugung zu seinen Zielen. Unsere politische Interessenvertretung und unsere Partnerschaften folgen dieser Überzeugung und den im Pariser Klimaabkommen vereinbarten Klimaschutzzielen.

### **Parteispenden und politische Zuwendungen**

Der Konzern hat im Berichtszeitraum weder in monetärer noch nicht monetärer Form an Parteien gespendet. Die Entscheidung hierfür ist unabhängig von aktuellen politischen oder wirtschaftlichen Ereignissen zustande gekommen.

### **Evaluationskonzept**

Im Berichtsjahr wurde gemeinsam mit externen Beratern ein Evaluationskonzept entwickelt, um die Lobbying-Aktivitäten nachvollziehbar und überprüfbar zu machen. Das Konzept beruht auf wissenschaftlicher Basis. Wir haben uns bei der Methodik für anonymisierte Interviews entschieden. Die Zielgruppe umfasst interne und externe Stakeholder – unter anderem Vertreter von NGOs, ThinkTanks und Verbänden sowie aus Politik und Verwaltung. Die ersten Stakeholder haben wir bereits im Jahr 2021 interviewt.

### **Stakeholder-Dialog**

Die Mercedes-Benz Group legt großen Wert darauf, mit ihren Interessengruppen im Gespräch zu bleiben. Das ermöglicht es dem Konzern, sein Nachhaltigkeitsengagement aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, neue Trends zu identifizieren und aufzugreifen sowie Erfahrungen auszutauschen. Dabei geht es auch darum, kontroverse Themen schon früh zu diskutieren. Im Mittelpunkt steht ein Dialog, der für alle beteiligten Seiten ertragreich und zielführend ist.

Voraussetzung ist, die Stakeholder zu kennen. Stakeholder sind Personen und Organisationen, die rechtliche, finanzielle, ethische oder ökologische Ansprüche oder Erwartungen an das Unternehmen haben. Ob eine Person, Organisation oder Gruppe Stakeholder des Unternehmens ist, hängt davon ab, wie stark sie durch Entscheidungen des Konzerns beeinflusst wird oder umgekehrt Konzernentscheidungen beeinflussen kann. Die primären Stakeholder sind demnach Kunden, Beschäftigte, Investoren und Lieferanten. Darüber hinaus erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit

zivilgesellschaftlichen Gruppen wie Nichtregierungsorganisationen. Aber auch mit Verbänden, Gewerkschaften, Medien, Analysten, Kommunen, Anwohnern in der Nachbarschaft der Standorte sowie mit Vertretern aus Wissenschaft und Politik pflegt der Konzern den Kontakt.

Auch auf Standortebene steht das Unternehmen mit seinen Anspruchsgruppen im Austausch: Anlass- und projektbezogen greift der Konzern Fragen, Bedenken, Kritik sowie Anregungen von Stakeholdern auf und tritt mit ihnen in einen offenen Austausch. Im Berichtszeitraum haben wir beispielsweise im Gemeinderat der Stadt Stuttgart unsere Überlegungen zur Flächennutzung des Werks Untertürkheim vorgetragen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung herbeigeführt. Zudem hat im Oktober 2021 das Top-Level-Meeting des Strategiedialogs Automobilwirtschaft der Landesregierung Baden-Württemberg stattgefunden: Ziel des Treffens war, einen Austausch aller am Strategiedialog beteiligten Institutionen und Unternehmen zu ermöglichen und über aktuelle Herausforderungen rund um die Transformation der Automobilindustrie zu diskutieren.

### **Dialogformate**

Um mit relevanten Stakeholdern in den Dialog zu treten, nutzt der Konzern verschiedene Formate: Unter anderem werden jährlich die Sustainability Dialogues veranstaltet, Stakeholder-Befragungen sowie Fachtagungen und thematische Dialoge durchgeführt. Zum anderen werden aktuelle Diskussionen in der Öffentlichkeit beobachtet. Die damit verbundenen Erwartungen werden durch die Beteiligung des Konzerns an branchenspezifischen und übergreifenden Netzwerken sowie Initiativen ausgelotet. Zusätzlich werden Studien und andere wissenschaftliche Publikationen ausgewertet sowie eigene Medienanalysen durchgeführt. Dies hilft dem Konzern über den initiierten Dialog hinaus, Entwicklungen und damit verbundene Erwartungen zu erkennen.

»Sustainability Dialogue«. Ein wichtiges Instrument im Austausch mit den Stakeholdern ist der »Sustainability Dialogue«. Er findet seit 2008 einmal jährlich in Stuttgart statt und bringt Stakeholder aus unterschiedlichen Bereichen mit Mitgliedern des Konzernvorstands und des Managements zusammen. In verschiedenen

Workshops diskutieren die Teilnehmer über ausgewählte Nachhaltigkeitsthemen und arbeiten gemeinsam an der Weiterentwicklung ihrer Ansätze. Die Themenverantwortlichen nehmen die Impulse der Teilnehmer auf und lassen sie in Zusammenarbeit mit den Stakeholdern in ihre Arbeit einfließen. Auf der Folgeveranstaltung berichten sie dann über die gemachten Fortschritte.

2021 wurde der zweitägige »Sustainability Dialogue« pandemiebedingt wie im Vorjahr auf einer digitalen Meeting-Plattform durchgeführt. Fünf Vertreter des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG erstatteten einen Bericht zur Lage. Erstmals wurde der öffentliche Teil am ersten Tag im Internet übertragen: Über 700 Interessierte verfolgten die Podiumsdiskussionen live und konnten über eine Plattform mitdiskutieren sowie Fragen stellen. Mehr als 200 externe und interne Teilnehmende tauschten sich in insgesamt sieben Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen aus. Unter anderem wurde darüber diskutiert, was die Beschlüsse der UN-Klimakonferenz COP26 in Glasgow für das Unternehmen bedeuten. Welche gemeinsamen Anstrengungen es für eine nachhaltigere Lieferkette bedarf, war ein weiteres Thema.

Als global agierendes Unternehmen hat sich der Konzern zum Ziel gesetzt, Nachhaltigkeit weltweit in seinen Geschäftseinheiten und Fachbereichen zu etablieren. Deshalb wird der »Sustainability Dialogue« auch in anderen Ländern und Regionen organisiert. Die internationalen Dialogveranstaltungen fanden in der Vergangenheit bereits in China, Japan, den USA und Argentinien statt. Im Berichtsjahr beteiligten sich über 160 Stakeholder am »Sustainability Dialogue« in Peking (China), der als Hybridveranstaltung durchgeführt wurde. Die Teilnehmenden sprachen schwerpunktmäßig über Straßenverkehrssicherheit im Zusammenspiel mit neuen Technologien.

**Beirat als wichtiger Impulsgeber.** Ein wichtiger Impulsgeber für die Nachhaltigkeitsarbeit des Konzerns ist seit 2012 der Beirat für Integrität und Nachhaltigkeit. Seine Mitglieder sind unabhängige externe Fachleute aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Wirtschaft. Sie sind Experten in den Bereichen Umwelt- und Sozialpolitik, Verkehrs- und Mobilitätsentwicklung sowie Menschenrechte und Ethik. Die Beiratsmitglieder

begleiten uns konstruktiv-kritisch in Fragen der Integrität und Unternehmensverantwortung. Unter der Leitung des zuständigen Vorstandsmitglieds für Integrität und Recht trifft sich der Beirat zu drei Sitzungen jährlich. Eine dieser jährlichen Sitzungen dient insbesondere dem Austausch mit anderen Vorstandsmitgliedern und Mitgliedern des Aufsichtsrats. In weiteren themenspezifischen Terminen findet zudem ein regelmäßiger Austausch des Beirats mit Vorstandsmitgliedern, Führungskräften und Mitarbeitern statt. Im Jahr 2021 beschäftigte sich das Gremium unter anderem mit Social Compliance, Sustainable Finance sowie der Transformation der Automobilindustrie und ihren sozialen Aspekten – beispielsweise mit der Balance zwischen Klimaschutz und dem Erhalt von Arbeitsplätzen.

### **Verbände und Initiativen**

Neben dem direkten Austausch mit politischen Entscheidungsträgern und anderen Interessengruppen, die sich für eine nachhaltige Entwicklung einsetzen, engagiert sich das Unternehmen in diversen Verbänden, Gremien und Nachhaltigkeitsinitiativen. Hierzu gehören insbesondere der UN Global Compact sowie econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. und das World Business Council for Sustainable Development. Innerhalb dieser Initiativen erfolgt auch ein Austausch mit Vertretern der Zivilgesellschaft.

### **Verkehrssicherheit**

Unfallfreies Fahren – diese Vision treibt Mercedes an und gehört fest zu seiner nachhaltigen Geschäftsstrategie. Die innovativen Fahrerassistenzsysteme bieten Fahrern und Insassen schon heute ein hohes Maß an Sicherheit und Komfort. Sie können helfen, kritische Fahrsituationen zu vermeiden und sicher zu bewältigen, um Insassen und auch andere Verkehrsteilnehmer zu schützen. Insbesondere durch Warnungen oder aktive Bremsenriffe lassen sich Unfälle immer häufiger verhindern oder zumindest abmildern.

## B.39

Ziel	Zielhorizont
Systeme zur Unfallvermeidung weiter verbessern	laufend
Fahrzeuge für die Insassen während eines Unfalls und danach noch sicherer machen.	laufend
Fahrzeuge für andere Verkehrsteilnehmer, beispielsweise Fußgänger, sicherer machen.	laufend
Die allgemeine Verkehrssicherheit durch Sicherheitsinitiativen erhöhen.	laufend

### Ganzheitliches Sicherheitskonzept

Bei der Fahrzeugentwicklung folgt die Mercedes-Benz Group dem ganzheitlichen Konzept der »Integralen Sicherheit«. Unter diesem Begriff wurden erstmals Ende der 1990er-Jahre die Sicherheitssysteme vier Phasen zugeordnet: »Beim Fahren assistieren«, »Auf den möglichen Unfall vorbereiten«, »Beim Unfall schützen« und »Nach dem Unfall helfen«. Mit unseren Sicherheitsmaßnahmen schlagen wir innerhalb dieser vier Phasen die Brücke zwischen aktiver und passiver Sicherheit – also zwischen der Unfallvermeidung (Phasen 1 und 2) und dem Schutz im Fall eines Unfalls (Phasen 3 und 4). Ein Beispiel sind innovative Rückhaltesysteme wie der Beltbag und der Fondairbag in der S-Klasse für die Rücksitzpassagiere.

### Integrierter Ansatz

Weniger Unfälle, mehr Verkehrssicherheit: Das ist eine der Zielsetzungen, die mit dem Einsatz automatisierter und autonomer Systeme in Fahrzeugen einhergeht. Aber bei allen Vorteilen ist auch Vorsicht geboten: Ethische und rechtliche – inklusive datenschutzrechtliche – Risiken dürfen bei automatisierten Systemen nicht außer Acht gelassen werden und sind von der Mercedes-Benz Group bereits in der Produktentwicklung berücksichtigt. So implementieren wir datenschutzrechtliche Grundsätze und Standards nach dem Motto »Privacy by Design« entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Zudem integrieren wir mit dem Konzept »Ethics by Design« gesellschaftliche und ethische Aspekte in das hoch- und vollautomatisierte Fahren.

Technische, ethische und rechtliche Fragen rund um das automatisierte Fahren beantwortet die Mercedes-Benz Group in einem integrierten Ansatz. Hieran beteiligt sich ein interdisziplinäres Team mit Experten aus Forschung

und Entwicklung, Produktsicherheit und Qualitätsmanagement, aber auch Experten aus dem Vorstandsressort Integrität und Recht. Außerdem fördern wir den breiten gesellschaftlichen und politischen Diskurs zum Thema automatisiertes Fahren.

### Gemeinsam für mehr Fahrzeugsicherheit

Das Ziel, den Straßenverkehr sicherer zu machen, lässt sich nur gemeinsam erreichen. Daher setzen wir auf Kooperationen und beteiligen uns an Forschungsprojekten. Bereits seit 2016 engagiert sich die Mercedes-Benz AG für das strategische Kooperationsprojekt »Tech Center i-protect« aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Innerhalb des Projekts befassen wir uns beispielsweise mit neuen Rückhaltesystemen zukünftiger Fahrzeuginnenräume, nutzen digitale Möglichkeiten in der Unfallforschung und erproben neue Ansätze wie den Einsatz von Röntgentechnologie bei Crashtests.

### Fahrerassistenzsysteme für mehr Sicherheit

Die Assistenz- und Sicherheitssysteme bieten Komfort und Sicherheit zugleich. So unterstützen Autos von Mercedes-Benz, die mit Fahrerassistenzsystemen ausgestattet sind, den Fahrer beispielsweise beim Lenken, Bremsen und Beschleunigen (SAE-Level 2). Fahrerassistenzsysteme können bei Kollisionsgefahr je nach Situation unterschiedlich reagieren. Ein Beispiel hierfür ist der serienmäßige Aktive Brems-Assistent bei Mercedes-Benz Pkw: Er kann helfen, Unfälle mit vorausfahrenden Fahrzeugen und Fußgängern, die die Fahrbahn überqueren, in ihrer Schwere zu mindern oder sogar zu vermeiden.

### Hoch- und vollautomatisiertes Fahren

Mit DRIVE PILOT (SAE-Level 3) und INTELLIGENT PARK PILOT (SAE-Level 4) will Mercedes-Benz den entscheidenden Schritt zum hoch- und vollautomatisierten Fahren gehen. Die Verfügbarkeit und Nutzung zukünftiger DRIVE PILOT-Funktionen auf Autobahnen hängt von Optionen, Ländern und entsprechenden Gesetzen ab. Mit dem DRIVE PILOT haben wir eine Technologie entwickelt, die ein bislang einmaliges Fahrerlebnis bietet und das Wichtigste schenkt: Zeit. Unter bestimmten Voraussetzungen können Mercedes-Benz Kundinnen und Kunden die Fahraufgabe an das Fahrzeug abgeben und sich anderen Dingen widmen. Beim SAE-Level 3 übernimmt die automatisierte Fahrfunktion



bestimmte Fahraufgaben. Dennoch ist weiterhin ein Fahrer notwendig. Der Fahrer muss jederzeit bereit sein, die Kontrolle über das Fahrzeug zu übernehmen, wenn er durch das Fahrzeug zum Eingriff aufgefordert wird.

### Bestnoten und Auszeichnung

Die Modelle von Mercedes-Benz Pkw erhalten immer wieder Bestnoten bei Sicherheitstests von unabhängigen Instituten. Hervorzuheben sind die Bewertungen, die Mercedes-Benz regelmäßig vom US-amerikanischen Insurance Institute for Highway Safety (IIHS) bekommt: Beim IIHS-Rating werden neben der Crashesicherheit auch Systeme zur Unfallvermeidung und das Licht bewertet. Für das Modelljahr 2021 wurden die Mercedes-Benz C-Klasse, E-Klasse und GLE-Klasse mit dem Prädikat »2021 TOP SAFETY PICK+« ausgezeichnet, der GLC mit dem »2021 TOP SAFETY PICK«. Darüber hinaus wurden im Berichtszeitraum sowohl der EQA (Schema 2019), Kategorie Kompakt-SUV als auch der EQS (Schema 2021) von EuroNCAP mit fünf von fünf möglichen Sternen bewertet. Der EQS wurde sogar zweimal »Best in Class« – in den Kategorien »Oberklasse« und »Pure Electric«. Damit haben alle im Jahr 2021 in den Markt gebrachten EQ-Modelle die höchstmögliche Bewertung erhalten.

In unseren Forschungs- und Entwicklungsleistungen für das Jahr 2021 in Höhe von 9,1 Mrd. € sind unter anderem auch Forschungs- und Entwicklungskosten (F&E-Kosten) für unsere Sicherheitsmaßnahmen und -konzepte enthalten.

## Integrität und Compliance

### B.40

Ziel	Zielhorizont
<b>Mit unseren Integritätsaktivitäten verfolgen wir folgende zentrale Ziele:</b>	
- Kenntnis und Einhaltung der Verhaltensrichtlinie	
- Alle Mitarbeiter und Führungskräfte zeigen integriertes und verantwortungsvolles Verhalten	laufend
- Austausch und Dialog zu aktuellen Integritätsschwerpunkten und Risiken nicht integrierten Verhaltens	
- Feedback aus Integritätsmessungen fließt in Maßnahmen zur Stärkung der Integritätskultur ein	
<b>Mit unseren Compliance-Aktivitäten verfolgen wir folgende zentrale Ziele:</b>	
- Achtung und Wahrung der Menschenrechte	
- Einhaltung von Vorschriften zur Korruptionsprävention	
- Wahrung und Förderung des fairen Wettbewerbs	
- Übereinstimmung unserer Produkte mit technisch-regulatorischen Anforderungen	laufend
- Beachtung der Datenschutzgesetze	
- Einhaltung von Sanktionsvorgaben	
- Geldwäscheprävention	
- Verhinderung von Terrorismusfinanzierung	

Dauerhaft erfolgreich bleibt nur, wer ethisch und rechtlich verantwortungsvoll handelt – das gilt insbesondere in Zeiten des Umbruchs und Wandels. Integrität und Compliance nehmen bei der Mercedes-Benz Group einen hohen Stellenwert ein.

### Unternehmenskultur der Integrität

Die Automobilindustrie ist im Umbruch. Neue Geschäftsfelder entwickeln sich und neue Technologien werfen neue Fragen auf – ethische wie rechtliche. Zudem hat die COVID-19-Pandemie zu tiefgreifenden Veränderungen auf der ganzen Welt geführt. In solchen Zeiten des Wandels und der Unsicherheit kommt es besonders auf wertegeleitetes Handeln an.

Entsprechend ist Integrität für uns ein zentrales Element unserer Unternehmenskultur und als »Enabler« fester Bestandteil unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie. Dazu gehört für uns nicht nur, geltende Gesetze und Regeln einzuhalten. Ebenso wird jedes Handeln an

gemeinsamen Grundsätzen ausgerichtet – dazu zählen insbesondere Fairness, Verantwortung, Respekt sowie Offenheit und Transparenz.

### **Integrität im Geschäftsalltag**

Integrität, Compliance und Recht sind in der Mercedes-Benz Group in einem Vorstandsressort gebündelt. Das Ressort »Integrität und Recht« unterstützt alle Unternehmensbereiche dabei, diese Themen im Geschäftsalltag zu verankern.

Der Bereich Integrity Management setzt sich dafür ein, Integrität im Unternehmen zu fördern, weiterzuentwickeln und ein gemeinsames Integritätsverständnis zu schaffen. Ziel ist es, mögliche Risiken, die durch unethisches Verhalten entstehen können, zu vermeiden und so einen Beitrag zum langfristigen Erfolg des Unternehmens zu leisten. Die Leitung des Integrity Managements berichtet direkt an das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht.

### **Unternehmensgrundsätze und Verhaltensrichtlinie**

Unsere Verhaltensrichtlinie ist für alle Beschäftigten der Mercedes-Benz Group und der kontrollierten Konzerngesellschaften bindend. Sie dient uns als gemeinsamer Wertemaßstab, legt die Leitlinien jeglichen Handelns fest und hilft uns dabei, richtige Entscheidungen zu treffen. Beschäftigte aus verschiedenen Unternehmensbereichen weltweit haben an ihrer Erstellung mitgewirkt. Sie liegt in zwölf Sprachen vor und umfasst unter anderem Regelungen zu Korruptionsprävention, dem Umgang mit Daten sowie zu Produktsicherheit und der Einhaltung technischer Vorschriften. Für unsere Beschäftigten ist unsere Verhaltensrichtlinie in der einheitlichen Regelungsdatenbank sowie im Intranet mit allen wichtigen Informationen zur Anwendung abrufbar, wie zum Beispiel FAQs, Anlaufstellen und Ansprechpartnern.

In der Verhaltensrichtlinie haben wir auch spezielle Anforderungen an unsere Führungskräfte formuliert: Insbesondere von ihnen erwarten wir, dass sie durch integrires Verhalten ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und den Beschäftigten Orientierung geben.

Auch im Berichtsjahr haben wir sie regelmäßig über unsere Verhaltensrichtlinie informiert und die Bedeutung der Richtlinie im Arbeitsalltag besprochen.

Zudem haben wir die Themen Integrität, Compliance und Recht regelmäßig in unseren internen Medien aufgegriffen.

### **Information, Dialog und Training**

Zur Förderung einer integren Unternehmenskultur gibt es seit dem Jahr 2015 einen Infopunkt Integrität. Er dient den Beschäftigten sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Konzernunternehmen als zentrale Anlaufstelle bei Fragen zu integrem Verhalten. Der Infopunkt arbeitet unter anderem mit Experten für Rechts- und Personalthemen, Datenschutz, Compliance sowie Diversität oder Nachhaltigkeit zusammen. Er unterstützt selbst oder vermittelt die Beschäftigten an die richtigen Ansprechpartner.

Zudem steht den Beschäftigten ein weltweites Netzwerk lokaler Ansprechpartner für Integritäts-, Compliance- und Rechtsfragen zur Verfügung. Es bewertet die Anfragen unserer Beschäftigten und leitet, falls notwendig, entsprechende Maßnahmen ein.

Im Berichtsjahr haben wir die Zusammenarbeit und die Aktivitäten im Netzwerk Integrität ausgebaut. Das Netzwerk Integrität besteht aus Beschäftigten der einzelnen Gesellschaften, Geschäftsfeldern und Funktionalressorts des Konzerns und dient als gemeinsame Austauschplattform – mit dem Ziel, konkrete Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen. Unter anderem wurden lokale Multiplikatorenteams eingerichtet, so wurde die Reichweite der Integritätsmaßnahmen erhöht. Um die Zusammenarbeit zu stärken und zu standardisieren, haben wir zudem einen Integritäts-Newsletter eingerichtet und regelmäßig internationale Multiplikatordialoge veranstaltet. Das Netzwerk konzipierte und realisierte darüber hinaus zahlreiche weitere Angebote von Dialogveranstaltungen über Inhalte und Impulse für die Managementkommunikation bis hin zu Schulungen, um das Thema Integrität im Geschäftsalltag langfristig zu verankern.

Über das Social Intranet können unsere Beschäftigten auf den Werkzeugkasten Integrität zugreifen. Er enthält Formate für Dialogveranstaltungen, Tools zur Selbstreflexion, Fallbeispiele und weitere Informationen rund um das Thema Integrität. Der Werkzeugkasten wurde im Berichtsjahr um eine neue Workshopmethode erweitert: Unter dem Motto »Unsere Verhaltensrichtlinie – mit

unseren Unternehmensgrundsätzen das Richtige tun« konnten die Beschäftigten und Führungskräfte ihre Kenntnisse zur Verhaltensrichtlinie weiter vertiefen. Hinzukamen außerdem prägnante Kurzformate, beispielsweise ein Jahreskalender für Integrität. Diese sollen helfen, Integrität noch besser im Arbeitsalltag zu etablieren. Einen weiteren Arbeitsschwerpunkt des Jahres 2021 bildeten die Herausforderungen, die das hybride Arbeiten an integres Verhalten stellt. Um hierfür Hilfestellungen anzubieten, wurden sämtliche Formate des Werkzeugkastens Integrität an die Anforderungen des mobilen beziehungsweise hybriden Arbeitens angepasst.

Besonderen Wert legen wir auf den direkten Austausch und haben erneut verschiedene Dialogveranstaltungen mit Beschäftigten aller Hierarchiestufen sowie mit externen Stakeholdern durchgeführt. Aufgrund der geltenden Schutzmaßnahmen in der Coronapandemie haben die Dialogveranstaltungen im virtuellen Raum stattgefunden. Im Berichtsjahr haben wir die »Integrity Case Collection« entwickelt. Mit dieser Fallsammlung können die Beschäftigten verantwortungsvolles Verhalten in unklaren Situationen aktiv üben und sich über das »richtige Verhalten« austauschen und so in den Dialog treten.

Die Beschäftigten in der Verwaltung der Mercedes-Benz Group AG und kontrollierten Konzerngesellschaften absolvieren regelmäßig ein verpflichtendes webbasiertes Training zu Integrität, das auf der Verhaltensrichtlinie aufbaut. Führungskräfte sind Vorbilder und übernehmen daher eine besondere Rolle in Bezug auf Integrität, Compliance und Recht. Um sie dabei bestmöglich zu unterstützen, beinhaltet das Trainingsprogramm ein spezielles verpflichtendes Managementmodul.

### **Mitarbeiterbefragung**

Der Erfolg des Konzerns hängt zu großen Teilen von dauerhaft gelebter Integrität ab. Deshalb arbeiten wir konsequent an unserem Integritätsverständnis, entwickeln es laufend weiter und überprüfen uns immer wieder selbst. Dabei spielen Befragungen wie die Mitarbeiterbefragung, die auch im Berichtsjahr konzernweit durchgeführt worden ist, eine große Rolle. Die vormals separate Messung der Wahrnehmung unserer Integritätskultur wurde in diesem Jahr in unsere

Mitarbeiterbefragung integriert. Die Befragungsergebnisse haben unmittelbaren Einfluss auf die Managementvergütung.

Die Ergebnisse der »Mitarbeiterbefragung 2021« haben gezeigt, dass unsere Integritätskultur im Vergleich zur letzten Befragung im Jahr 2018 besser im Unternehmen verankert ist.

Ein Ergebnis der Mitarbeiterbefragung war auch, dass eine offenere Speak-up-Kultur im Unternehmen gepflegt wird. Das heißt, dass unsere Beschäftigten auch sensible Themen offener ansprechen können. Ebenso wichtig ist für uns die Rückmeldung, dass sich unsere Mitarbeiter im Vergleich zu den Befragungsergebnissen aus dem Jahr 2018 in einem vertrauensvolleren Umfeld bewegen – denn nur dort können Themen auch konstruktiv diskutiert werden.

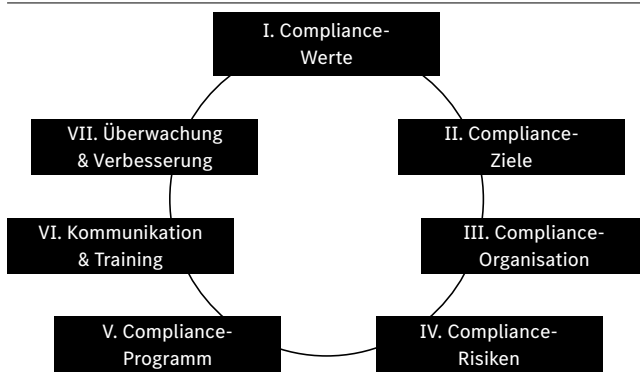
Um die Maßnahmen umzusetzen, die sich aus den Ergebnisreports ergeben, haben wir im Berichtsjahr den »Werkzeugkasten Integrität« strukturell überarbeitet und inhaltlich angepasst. Multiplikatoren unterschiedlicher Geschäftsfelder wurden geschult, um Führungskräfte bei den Folgeaktivitäten zu Integrität und Compliance zu unterstützen. Darüber hinaus hat auch das Netzwerk Integrität die Ergebnisse aufgegriffen, um für die einzelnen Geschäftsfelder und Funktionen weiterführende Maßnahmen auf den Weg zu bringen.

### **Wertebasiertes Compliance Management**

Wertebasierte Compliance ist ein unverzichtbarer Teil des Geschäftsalltags der Mercedes-Benz Group und als solcher fest in der Unternehmenskultur verankert. Wir bekennen uns klar zu verantwortungsvollem Handeln. Wir erwarten von unseren Beschäftigten, dass sie sich an Gesetze, Regeln und freiwillige Selbstverpflichtungen halten und unsere Unternehmenswerte leben. Dies haben wir in unserer Verhaltensrichtlinie verbindlich festgeschrieben.

## B.41

### Das Compliance Management System



Mit unserem Compliance Management System (CMS) wollen wir die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Unternehmen fördern sowie Fehlverhalten vorbeugen. Entsprechende Maßnahmen werden von unseren Compliance- und Rechtsorganisationen festgelegt und sollen den Geschäftserfordernissen in angemessener Weise Rechnung tragen.

### Schwerpunkte des Compliance Managements

#### Korruption bekämpfen

Wir haben uns verpflichtet, Korruption zu bekämpfen – denn sie schadet dem fairen Wettbewerb, der Gesellschaft und unserem Konzern. Dabei gehen unsere Maßnahmen zur Korruptionsprävention über die Einhaltung nationaler Gesetze hinaus: Zusätzliche Leitfäden sind die OECD-Konvention gegen Bestechung ausländischer Amtsträger (1997) sowie die UN-Konvention gegen Korruption (2003). Unser Korruptionspräventions-Compliance-Programm basiert auf unserem konzernweiten CMS. Um eine unabhängige, externe Bewertung unseres Korruptionspräventions-Compliance-Programms zu erhalten, haben wir die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt, das Compliance Management System Korruptionsprävention nach dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer zu untersuchen. Die auf Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit ausgelegte Prüfung wurde Ende 2019 erfolgreich abgeschlossen.

#### Fairen Wettbewerb fördern

Das konzernweite Antitrust-Compliance-Programm des Konzerns ist an nationalen und internationalen Standards zur Wahrung des fairen Wettbewerbs ausgerichtet. Es umfasst einen weltweit gültigen Konzernstandard, der verbindlich definiert, wie kartellrechtliche Fragestellungen zu beurteilen sind.

Mit einer Beratungshotline, Leitfäden und Praxishilfen unterstützen wir unsere Beschäftigten weltweit dabei, kartellrechtlich kritische Situationen zu erkennen und sich regelkonform zu verhalten. Zuständig für die Ausgestaltung und Umsetzung der Maßnahmen gegen kartellrechtliche Risiken ist primär das Management der jeweiligen Konzerngesellschaft. Das Unternehmen überwacht im Rahmen der Konzernleitung die Tätigkeiten des Managements der jeweiligen Konzerngesellschaft. Ergänzend dazu führen die Bereiche Compliance, Legal Product & Technology und Corporate Audit Monitoring-Maßnahmen in unseren Geschäftsfeldern durch. Um eine unabhängige, externe Bewertung unseres Antitrust-Compliance-Programms zu erhalten, haben wir die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt, das Compliance Management System Antitrust gemäß dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer zu untersuchen. Die auf Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit ausgelegte Prüfung wurde Ende 2021 zum zweiten Mal nach 2016 erfolgreich abgeschlossen.

#### Technisch-regulatorische Vorgaben einhalten

Unter technical Compliance versteht Mercedes-Benz Cars & Vans die Einhaltung technisch-regulatorischer Anforderungen, Standards und Gesetze. Dabei berücksichtigen wir die grundsätzlichen Zielsetzungen der Gesetze und Regularien sowie interne Entwicklungsvorgaben und -prozesse. Unser Ziel ist es, Risiken im Produktentstehungsprozess (Produktentwicklung und Zertifizierung) frühzeitig zu erkennen und ihnen präventiv zu begegnen. Um das zu erreichen, haben wir in unseren automobilen Geschäftsfeldern ein technical Compliance Management System (tCMS) etabliert. Damit wollen wir sicherstellen, dass wir alle rechtlichen und regulatorischen Vorgaben während des gesamten Produktentwicklungs- und Zertifizierungsprozesses einhalten. Das tCMS legt Werte, Prinzipien, Strukturen und

Prozesse fest, die unseren Beschäftigten insbesondere bei anspruchsvollen Auslegungsfragen zu technischen Regelungen Sicherheit und Orientierung geben sollen.

Ergänzend zur Verhaltensrichtlinie hat das Technical Integrity Management gemeinsam mit den entsprechenden Entwicklungsbereichen die Verhaltensprinzipien »Themen ansprechen« und »Bewusste Ermessensentscheidungen« erarbeitet. Sie dienen allen Beschäftigten der Entwicklungs- und Zertifizierungsbereiche als Basis für ein gemeinsames Verständnis von verantwortungsbewusstem Verhalten im Produktentstehungsprozess.

Um eine unabhängige, externe Bewertung unseres tCMS zu erhalten, haben wir die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt, das tCMS mit Schwerpunkt auf Emissionsrelevanz nach dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer zu untersuchen. Die auf Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit ausgelegte Prüfung mit Schwerpunkt auf Emissionsrelevanz wurde Ende 2020 erfolgreich abgeschlossen.

### **Verantwortungsvoller Umgang mit Daten**

Vernetzung und Digitalisierung spielen für die zukünftige Mobilität eine entscheidende Rolle. Daten zu schützen und damit verantwortungsvoll umzugehen, hat bei der Mercedes-Benz Group hohe Priorität.

Im Bereich des Datenschutzes sind die Vorgaben von regulatorischer Seite in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen: Nicht nur in der Europäischen Union gelten mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) strenge Vorgaben. Mittlerweile haben weltweit zahlreiche Länder, die für die Geschäftsaktivitäten des Konzerns relevant sind, ihre lokalen Datenschutzgesetze verschärft. Den gestiegenen regulatorischen Anforderungen begegnen wir mit unserem konzernweiten Data Compliance Management System (Data CMS), das gemeinsam mit unserem Datenleitbild und unserer Datenkultur in ein übergreifendes Data Governance System eingebettet ist.

Das Data CMS bündelt alle konzernweiten Maßnahmen, Prozesse und Systeme zur Einhaltung des Datenschutzes. Es basiert auf dem bereits bestehenden CMS.

Mithilfe des Data CMS können wir die Maßnahmen zur Einhaltung von Datenschutzvorgaben systematisch planen, umsetzen und kontrollieren.

### **Geldwäsche verhindern und bekämpfen**

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verursachen immense Schäden – in Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen. Bereits der Vorwurf der Geldwäsche kann die Reputation des Unternehmens beeinträchtigen und sowohl für uns als auch für unsere Share- und Stakeholder finanzielle Folgen haben. Deshalb haben wir die Prävention und Bekämpfung von Geldwäsche in unserer Verhaltensrichtlinie als ein zentrales Compliance-Ziel definiert.

Um Geldwäsche zu verhindern und zu bekämpfen und gleichzeitig den unterschiedlichen regulatorischen Anforderungen zu entsprechen, hat die Mercedes-Benz Group ein Zwei-Säulen-Modell (Güterhandel und Mobility Services) etabliert. In einem integrierten Compliance-Ansatz prüfen wir anwendbare Sanktionslisten und ergreifen Maßnahmen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Dies soll einerseits verhindern, dass supranationale und nationale Sanktionen sowie Embargos umgangen werden; andererseits sollen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, organisierte Kriminalität und sonstige Wirtschaftskriminalität bekämpft werden.

### **Compliance-Organisation**

Die Compliance-Organisation des Konzerns ist divisional, regional und entlang der Wertschöpfungskette aufgestellt. So kann sie effektiv unterstützen – beispielsweise durch Vorgaben und Beratung. Hierfür stehen funktionale, divisionale oder regionale Ansprechpartner zur Verfügung. Zusätzlich achtet ein weltweites Netzwerk lokaler Ansprechpartner darauf, dass unsere Compliance-Standards eingehalten werden. Sie unterstützen das Management der Konzerngesellschaften dabei, unser Compliance-Programm vor Ort umzusetzen.

Zudem steuert das Compliance Board übergreifende Compliance-Themen und kontrolliert, ob unsere Compliance-Maßnahmen wirksam sind. Aufgabe des Boards ist es, frühzeitig auf Veränderungen in den Geschäftsmodellen und dem Geschäftsumfeld zu reagieren, regulatorische Entwicklungen aufzugreifen und das CMS kontinuierlich weiterzuentwickeln. Das

Compliance Board setzt sich aus Vertretern der Compliance- und Rechtsbereiche zusammen, tagt regelmäßig viermal im Jahr sowie anlassbezogen und wird durch den Chief Compliance Officer & Vice President Legal Product & Technology geleitet.

Der Chief Compliance Officer & Vice President Legal Product & Technology und der Vice President & Group General Counsel berichten direkt an das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Zudem berichten sie regelmäßig und anlassbezogen an den Vorstand – unter anderem über den Status des CMS, dessen Weiterentwicklung sowie das Hinweisgebersystem BPO.

Darüber hinaus erstattet der Vice President & Group General Counsel regelmäßig sowie anlassbezogen an das Antitrust Steering Committee sowie an das Group Risk Management Committee Bericht. Der Chief Compliance Officer & Vice President Legal Product & Technical Compliance berichtet ebenfalls an das Group Risk Management Committee. Durch die Ausgestaltung der Berichtslinien ist die Unabhängigkeit von den Geschäftsfeldern aus Sicht des Unternehmens gewährleistet.

### **Compliance-Risiken**

Jährlich untersucht und evaluiert das Unternehmen seine Konzerngesellschaften und Zentralbereiche systematisch, um Compliance-Risiken zu minimieren. Dabei greifen wir beispielsweise auf zentral verfügbare Informationen zu den Konzerngesellschaften zurück – unter anderem auf Umsatzerlöse, Geschäftsmodelle sowie Beziehungen zu Geschäftspartnern. Wenn nötig, werden weitere lokal erhobene Informationen ergänzt. Die Analyseergebnisse sind Grundlage unserer Compliance-Risikosteuerung.

### **Compliance-Programm**

Das Compliance-Programm umfasst Prinzipien und Maßnahmen, um Compliance-Risiken zu minimieren und Verstößen gegen Gesetze und Regeln entgegenzuwirken. Die einzelnen Maßnahmen bauen auf den Erkenntnissen unserer systematischen Compliance-Risikoanalyse auf. Hierbei setzen wir unter anderem nachfolgende Schwerpunkte: kontinuierliche Sensibilisierung für Compliance, die konsequente Nachverfolgung von Hinweisen auf Fehlverhalten sowie die Formulierung klarer

Anforderungen an das Verhalten unserer Geschäftspartner – diese Punkte beschreiben wir nachfolgend näher.

### **Das Hinweisgebersystem BPO**

Das Hinweisgebersystem BPO (Business Practices Office) ermöglicht es weltweit allen Beschäftigten im Konzern sowie Geschäftspartnern und Dritten, Regelverstöße zu melden. Es nimmt rund um die Uhr Hinweise entgegen, die per E-Mail, postalisch oder über ein Meldeformular übermittelt werden können. In Brasilien, Japan, Südafrika und den USA stehen zudem externe gebührenfreie Hotlines zur Verfügung. Sofern lokal rechtlich zulässig, kann die Meldung auch anonym erfolgen. In Deutschland steht Hinweisgebern als zusätzliche Anlaufstelle ein externer neutraler Mittler zur Verfügung.

Über Hinweise an das Hinweisgebersystem BPO werden wir auf mögliche Risiken für das Unternehmen und die Beschäftigten aufmerksam und können damit Schaden abwenden. Eine weltweit gültige Konzernrichtlinie regelt das BPO-Verfahren und die entsprechenden Zuständigkeiten. Sie hat das Ziel, eine faire und transparente Vorgehensweise zu gewährleisten, die sowohl den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit für den Betroffenen als auch den Schutz des Hinweisgebers berücksichtigt. Ebenso legt die Richtlinie den Maßstab fest, mit dem wir Regelverstöße beurteilen und über Konsequenzen entscheiden.

Wird ein Hinweis nach risikobasierter Erstbeurteilung als Regelverstoß mit geringem Risiko für das Unternehmen eingestuft, übergibt das BPO den Fall an den zuständigen Bereich – zum Beispiel den Personalbereich, die Konzernsicherheit oder den Konzerndatenschutz. Der entsprechende Bereich geht dem Hinweis nach und klärt den Fall eigenverantwortlich auf. Zu Regelverstößen mit geringem Risiko für das Unternehmen zählen beispielsweise Diebstähle, Untreue oder persönliche Bereicherungen mit einem Wert unter 100.000 € – sofern sie nicht im Bereich Korruption anzusiedeln sind.

Stuft das BPO einen Hinweis nach risikobasierter Erstbeurteilung als Regelverstoß mit hohem Risiko ein, verweist das BPO den Fall an eine Untersuchungseinheit. Das BPO begleitet die weitere Bearbeitung bis zum

Abschluss des Verfahrens. Zu den Regelverstößen mit hohen Risiken zählen beispielsweise Korruptions-, Kartellrechts- und Geldwäschdelikte sowie Verstöße gegen technische Vorgaben oder Verletzungen von Umweltvorschriften; es könnten aber auch personenbezogene Sachverhalte wie sexuelle Belästigung oder Menschenrechtsverletzungen sein.

Um das Vertrauen in unser Hinweisgebersystem BPO stetig zu erhöhen und es bei unseren Beschäftigten noch bekannter zu machen, setzen wir auf unterschiedliche Kommunikationsmaßnahmen. So stellen wir Informationsmaterialien wie länderspezifische Infocards, Pocket-Guides oder einen Erklärfilm bereit, der in zehn Sprachen zur Verfügung steht. In diversen Dialogveranstaltungen informieren wir unsere Mitarbeiter über das BPO. Darüber hinaus informieren wir die Beschäftigten regelmäßig über die Art und Anzahl gemeldeter Verstöße und stellen quartalsmäßig Fallbeispiele zur Verfügung.

### **Vertriebspartner und Lieferanten**

Wir erwarten nicht nur von unseren Beschäftigten, dass sie sich an Regeln und Gesetze halten. Ebenso stellen wir klare Compliance-Anforderungen an unsere Vertriebspartner und Lieferanten – denn integriertes und regelkonformes Verhalten ist Voraussetzung jeder vertrauensvollen Zusammenarbeit. Was wir im Einzelnen von unseren Geschäftspartnern erwarten, haben wir in den Business Partner Standards formuliert, die im Berichtsjahr überarbeitet wurden.

Bei der Auswahl unserer direkten Vertriebspartner und bei bestehenden Vertriebsgeschäftspartnern achten wir darauf, dass sie Gesetze einhalten und ethische Grundsätze befolgen. Dies überprüfen wir im Rahmen eines weltweit einheitlichen und risikobasierten Prozesses (Sales Business Partner Due Diligence Process). Im Berichtsjahr haben wir alle neuen Vertriebspartner einer Due Diligence Prüfung unterzogen. Darüber hinaus prüfen wir die bestehenden Vertriebspartner im Rahmen des Monitoring-Prozesses. Das Monitoring zielt darauf ab, mögliche Integritätsverstöße der Vertriebspartner zu identifizieren. Unterläuft ein Partner unsere Standards, behalten wir uns vor, die Zusammenarbeit beziehungsweise den Auswahlprozess zu beenden.

Außerdem entwickeln wir gemeinsam mit den Einkaufsbereichen unsere Prozesse zur Auswahl und Zusammenarbeit mit Lieferanten stetig weiter.

Für unsere Lieferanten gelten zudem unsere Supplier Sustainability Standards. Auf Basis dieser Standards und unserer Verhaltensrichtlinie stellen wir sowohl unseren Lieferanten als auch Vertriebspartnern spezifisch entwickelte »Compliance Awareness Module« zur Verfügung. Diese Module sollen für aktuelle Integritäts- und Compliance-Anforderungen wie Korruptionsprävention und technical Compliance sensibilisieren. Damit bieten wir unseren Lieferanten und Vertriebspartnern auch eine Hilfestellung im Umgang mit möglichen Compliance-Risiken.

### **Kommunikation und Training**

Auf Grundlage ihrer Verhaltensrichtlinie bietet die Mercedes-Benz Group AG ein umfangreiches Schulungsangebot zu Compliance-Themen an – zum Beispiel für Beschäftigte in der Verwaltung, in der Compliance- und Rechtsabteilung sowie für Mitglieder des Aufsichtsrats und der Geschäftsleitung.

Die Trainingsinhalte und -themen orientieren sich an den Rollen und Funktionen der jeweiligen Zielgruppe. Für unser Schulungsangebot ermitteln wir regelmäßig den Bedarf, nehmen Anpassungen sowie Erweiterungen vor und führen Evaluationen durch.

### **Prüfungen**

Jährlich überprüft das Unternehmen die Prozesse und Maßnahmen des CMS und analysiert, ob die Maßnahmen angemessen und wirksam sind. Dafür werden Informationen zu den Konzerngesellschaften und weitere lokal erhobene Angaben genutzt. Zudem kontrollieren wir unsere Prozesse regelmäßig anhand von Leistungsindikatoren wie etwa der individuellen Prozessdauer oder -qualität. Um diese Indikatoren zu bestimmen, überprüfen wir unter anderem die Einhaltung formeller Erfordernisse und die Vollständigkeit der Inhalte. Auch die Erkenntnisse aus internen sowie unabhängigen externen Prüfungen erfahren Berücksichtigung.

Falls es veränderte Risiken oder neue rechtliche Anforderungen gebieten, wird das CMS angepasst. Die Konzerngesellschaften setzen die jeweiligen

Verbesserungsmaßnahmen eigenverantwortlich um. Zudem überprüfen sie die Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit und informieren die zuständigen Führungsgremien laufend über die Ergebnisse des Monitorings.

Um eine unabhängige, externe Bewertung unseres Compliance-Programms zu erhalten, haben wir die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt, unsere Compliance Management Systeme (CMS) für Antikorruption, Antitrust und technical Compliance nach dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer zu untersuchen. Die auf Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit ausgelegten Prüfungen wurden Ende 2019 für unser CMS Antikorruption, Ende 2020 für unser tCMS mit Schwerpunkt auf Emissionsrelevanz und Ende 2021 zum zweiten Mal nach 2016 für unser CMS Antitrust erfolgreich abgeschlossen.

### Gemeldete Verstöße

Über das Hinweisgebersystem BPO (Business Practices Office) können weltweit alle Beschäftigten im Konzern sowie Geschäftspartner und Dritte Regelverstöße melden. Im Berichtsjahr wurden 33 Fälle neu angelegt. Insgesamt wurden 20 Fälle als »zutreffend« geschlossen, an denen 24 Personen beteiligt waren. Bei diesen Fällen hat sich ein konkreter Anfangsverdacht bestätigt. Davon gehörten unter anderem zwei Fälle in die Kategorie »Korruption«, zwei Fälle in die Kategorie »technical Compliance« und vier Fälle in die Kategorie »Reputationsschaden«. In drei Fällen haben sich Vorwürfe bestätigt, die sich auf unangemessenes Verhalten von Beschäftigten gegenüber Dritten bezogen. Vier Fälle entfielen auf die Kategorie »Schaden über 100.000 Euro«. Die weiteren Fälle betrafen sonstige Kategorien. Bei den als zutreffend geschlossenen Vorkommnissen entscheidet das Unternehmen unter den Gesichtspunkten der Verhältnismäßigkeit und Fairness über entsprechende Maßnahmen. Zu den Personalmaßnahmen im Jahr 2021 gehörten unter anderem Ermahnungen, Abmahnungen, Aufhebungsverträge sowie (außerordentliche) Kündigungen.

### Social Compliance

Insbesondere mit dem Ausbau der Elektromobilität gewinnt auch das öffentliche Interesse an Menschenrechten in automobilen Lieferketten weiter an

Bedeutung. Denn die Produktion von Batteriezellen erfordert Rohstoffe wie beispielsweise Lithium oder Kobalt. Sie stammen häufig aus Ländern, in denen das Risiko besteht, dass sie unter menschenrechtlich kritischen Bedingungen abgebaut werden. Neben dem Interesse von Verbrauchern und zivilgesellschaftlichen Organisationen beobachten wir zudem ein steigendes Interesse am Thema Menschenrechte auch bei Aktionären, Investoren und Ratingagenturen. Das Thema Menschenrechte beeinflusst zunehmend auch Investitionsentscheidungen.

Menschenrechte zu achten, hat für die Mercedes-Benz Group zentrale Bedeutung und ist für uns Pflicht und Selbstanspruch zugleich. Dementsprechend haben wir die Achtung der Menschenrechte zu einem Handlungsfeld unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie erhoben und unseren Menschenrechtsansatz mit messbaren Zielen und Kennzahlen hinterlegt.

### B.42

Ziel	Zielhorizont
Für 100 % unserer Produktionsmaterial-Rohstoffe, die ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen bergen, Schutzmaßnahmen definieren und umsetzen	2028
Meilenstein: 40 % aller Rohstoffe mit erhöhtem Risiko überprüfen	2022
Meilenstein: 70 % aller eingesetzten Produktionsmaterial-Rohstoffe mit erhöhtem Risiko für Menschenrechtsverletzungen überprüfen und notwendige Verbesserungsmaßnahmen definieren	2025
100 % der aus Dienstleistungslieferketten mit erhöhtem Risiko für Menschenrechtsverletzungen bezogenen Warengruppen überprüfen	2026

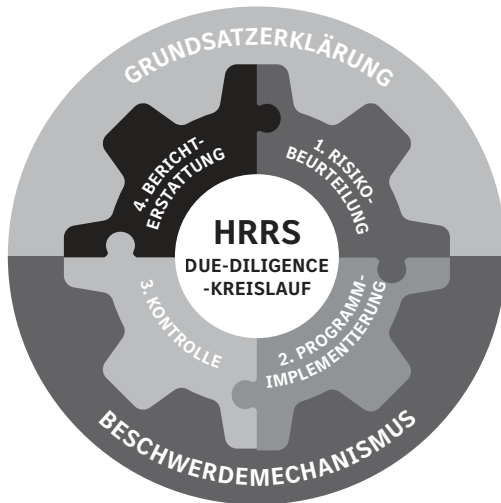
### Grundsatzerklärung

Die Achtung der Menschenrechte ist für den Konzern ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Unser Anspruch ist, dass die Menschenrechte in allen unseren Konzerngesellschaften eingehalten und auch bei unseren Partnern und Lieferanten geachtet werden.

Die Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte ist Ausdruck dieser Selbstverpflichtung und wurde im September 2021 verabschiedet. Der Vorstandsvorsitzende und weitere Mitglieder des



damaligen Vorstands der Mercedes-Benz Group AG haben die Grundsatzzerklärung gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat, der Weltarbeitnehmervertretung und IndustriALL Global Union unterzeichnet.



### Organisatorische Verankerung

Das Center of Competence für das Thema Menschenrechte ist die Abteilung Social Compliance. Zur Implementierung unseres menschenrechtlichen Sorgfaltsansatzes, dem Human Rights Respect System (HRRS), arbeitet die Abteilung eng mit den für die operative Umsetzung verantwortlichen Fachbereichen zusammen, insbesondere den Einkaufseinheiten. Die übergreifenden Aktivitäten zum Thema Menschenrechte werden aus dem Vorstandsressort Integrität und Recht der Mercedes-Benz Group AG heraus gesteuert.

### Human Rights Respect System (HRRS)

Das Human Rights Respect System (HRRS) begründet den Ansatz des Unternehmens, seine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht umzusetzen. Dieser umfassende Due-Diligence-Ansatz beinhaltet sowohl die Identifikation und Bewertung unserer Menschenrechtsrisiken, die Definition und Umsetzung von Maßnahmen, den Umgang mit Risiken als auch das Monitoring der ergriffenen Maßnahmen. Mit ihm überprüfen wir sowohl unsere Konzerngesellschaften als auch unsere unmittelbaren Lieferanten (Tier 1) und risikobasiert auch mittelbare Lieferanten (über Tier 1 hinaus). Weitere Informationen finden Sie auch im Kapitel Nachhaltige Lieferkette.

Das HRRS ist als Kreislauf zu verstehen, der im Kern aus vier Phasen besteht: 1. Risikobeurteilung, 2. Programmimplementierung, 3. Kontrolle und 4. Berichterstattung. Er zielt darauf ab, Risiken sowie mögliche und tatsächliche negative Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf die Achtung der Menschenrechte frühzeitig zu erkennen, systematisch zu vermeiden und – falls erforderlich – entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Wir bauen das HRRS Schritt für Schritt weiter aus und beziehen hierbei auch externe Stakeholder mit ein. Hierzu zählen auch Rechteinhaber, wie unsere Beschäftigten und deren Vertreter oder die Bevölkerung vor Ort. Zu menschenrechtlichen Risiken beim Abbau bestimmter Rohstoffe tauschen wir uns beispielsweise auch mit internationalen Nichtregierungsorganisationen (NGOs) aus.

### Social Compliance Management System

Mit dem Social Compliance Management System (Social CMS) identifizieren und adressieren wir Risiken, die in den eigenen Konzerngesellschaften entstehen können. Im Berichtsjahr haben wir das Thema Menschenrechte im Rahmen des Social CMS für die eigenen Konzerneinheiten in Mehrheitsbeteiligung vollständig in den zentralen, systematischen Risikoanalyseprozess integriert und risikospezifische Maßnahmenpakete abgeleitet, die an die entsprechenden Konzerngesellschaften weitergeleitet wurden. Das System wird – ebenso wie die Grundsatzzerklärung – anhand der Ergebnisse des HRRS regelmäßig und anlassbezogen überprüft und überarbeitet.

Basierend auf den identifizierten Risikofeldern überprüfen wir die Konzerngesellschaften und Mehrheitsbeteiligungen jährlich auf menschenrechtliche Risiken. Dabei wenden wir das im Compliance Management System vorgesehene zweistufige Verfahren an, in dem die Vorabklassifizierung durch eine umfragenbasierte Erhebung validiert wird. Auf der Grundlage dieser Risikoklassifizierung werden den jeweiligen Konzerngesellschaften entsprechende Maßnahmen zugewiesen.

### **Menschenrechte in der Lieferkette**

**Produktionsmaterial.** Direkte Lieferanten überprüft der Einkauf der Mercedes-Benz Group auf ihre Menschenrechts-Compliance: Im Rahmen regelmäßiger Risikoanalysen führen wir neben CSR-Audits vor Ort unter anderem auch eine jährliche Datenbankrecherche zu Nachhaltigkeits- und Compliance-Verstößen durch, um mögliche Zuwiderhandlungen anhand aktueller Lieferantendaten frühzeitig zu erkennen. Kommen bei der Datenbankrecherche oder den Vor-Ort-Audits entsprechende Verdachtsmomente auf, veranlasst der Einkaufsbereich eine tiefere Überprüfung. Sofern die bemängelten Prozesse vom Lieferanten nicht ausreichend nachgebessert werden, entscheiden wir individuell über die weiteren Schritte – in besonders schweren Fällen auch in Managementgremien. Dies kann in letzter Konsequenz auch dazu führen, dass wir uns von einem Lieferanten trennen.

Im Jahr 2021 haben wir unsere Audits bei Produktionsmaterial-Lieferanten fortgeführt. Insgesamt wurden 805 Vor-Ort-Überprüfungen durchgeführt. Bedingt durch die COVID-19-Pandemie haben teilweise auch virtuelle Audits stattgefunden.

Bei der Prüfung von Menschenrechtsrisiken entlang der Lieferkette von Produktionsmaterial liegt ein besonderes Augenmerk auf kritischen Rohstoffen. Auf Basis einer Vorabrisikoanalyse haben wir 24 kritische Rohstoffe identifiziert, die wir bis 2028 schrittweise tiefergehend überprüfen. Diese Überprüfung besteht im Wesentlichen aus drei Schritten:

1. Transparenz: Erhöhung der Transparenz entlang der Rohstofflieferketten - insbesondere bei bestimmten Fokusbauteilen wie der Batteriezelle.
2. Identifizieren von Risiko-Hotspots in diesen Lieferketten – beispielsweise auf Basis von Länderrisiken in den einzelnen Abbauländern.
3. Definition von Maßnahmen für die Risiko-Hotspots, Umsetzung und Überprüfung, ob diese langfristig wirksam sind.

**Dienstleistungen.** Auch unsere Dienstleister nehmen wir mit in die Verantwortung für die Achtung von Menschenrechten und weiteren Nachhaltigkeitsaspekten: International Procurement Services (IPS), zuständig für den Einkauf von Dienstleistungen, bewertet alle neuen Dienstleister in Risikoländern und kritischen Einkaufsbereichen im Hinblick auf Sozial- und Umweltstandards, Geschäftsethik und den Umgang mit Richtlinien.

Auf Basis einer Vorabrisikoanalyse haben wir 27 Dienstleistungen identifiziert, die menschenrechtlich potenziell kritisch sind. Darauf aufbauend ist in der Zusammenarbeit mit einem Expertenteam ein Fragenkatalog entstanden, welcher vom Dienstleister befüllt wird und mögliche höhere menschenrechtliche Risiken bestimmter Warengruppen und Branchen aufdecken soll. Hiermit erhalten wir Transparenz über die Risiken, können gezielt Status-quo-Analysen einleiten und mit den relevanten Dienstleistern in den Dialog treten. Des Weiteren unterziehen wir die Dienstleister einer Due-Diligence-Prüfung. Dabei achten wir insbesondere darauf, dass vor allem Dienstleister aus Risikoländern beurteilt werden. Unsere Befragung ergänzen wir durch Dokumentenprüfungen und Datenbankrecherchen, um die Plausibilität der Angaben zu gewährleisten. Im Berichtsjahr haben die Vor-Ort-Überprüfungen und Dienstleister-Screenings des Bereichs IPS bei unseren direkten Dienstleistern keine konkreten Verdachtsfälle von Kinder- oder Zwangsarbeit aufgedeckt. Außerdem wurden keine Indizien für Verstöße gegen das Recht auf Kollektivverhandlungen oder die Vereinigungsfreiheit gefunden.

Um unsere Dienstleister für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Thema Menschenrechte zu sensibilisieren und ihnen zu erklären, welche Erwartungen wir in diesem Zusammenhang an sie stellen, führen wir sogenannte Good Practice Sharing Workshops durch – seit dem Frühjahr 2020 auch digital. Funktionsübergreifende Teams aus dem Einkauf treffen dort auf Dienstleister und tauschen sich mit ihnen offen und konstruktiv aus.

### **Beschwerdemanagement**

Beschäftigten und externen Dritten stellt das Unternehmen verschiedene Kanäle zur Verfügung, um auf vermutete Menschenrechtsverletzungen hinzuweisen und Abhilfe einzufordern. Diese tragen dazu bei, unsere Menschenrechtsrisiken zu identifizieren und zu bewerten. Sowohl unser Hinweisgebersystem BPO (Business Practices Office) als auch die Weltarbeitnehmervertretung nehmen entsprechende Hinweise entgegen. Für weitere Informationen siehe auch Nachhaltigkeit in der Lieferkette

### **Für Menschenrechte sensibilisieren**

Über die Verhaltensrichtlinie und die Grundsatz-erklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte informieren wir unsere Beschäftigten über die Grundsätze zum Thema Menschenrechte und sensibilisieren sie für entsprechende Risiken. Die Bestimmungen sind für alle unsere Beschäftigten bindend und werden ihnen auch in webbasierten Trainings vermittelt. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter in funktionspezifischen Trainings zu Menschenrechten geschult. Weitere Informationen zur Social Compliance finden Sie hier: [group.mercedes-benz.com/unternehmen/compliance/verhaltensrichtlinie.html](https://group.mercedes-benz.com/unternehmen/compliance/verhaltensrichtlinie.html) und [group.mercedes-benz.com/nachhaltigkeit/menschenrechte/grundsatzerklaerung-fuer-soziale-verantwortung-und-menschenrechte.html](https://group.mercedes-benz.com/nachhaltigkeit/menschenrechte/grundsatzerklaerung-fuer-soziale-verantwortung-und-menschenrechte.html)