

DAIMLER TRUCK

Grundsatzklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten bei Daimler Truck

November 2022



Inhalt

1. Einleitung	4
<hr/>	
2. Soziale Verantwortung	5
Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen	5
Verbot von Kinderarbeit	5
Verbot von Zwangsarbeit	5
Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht	5
Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung	6
Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	6
Arbeitszeiten	6
Vergütung und Leistungen	6
Bildung und Qualifizierung	7
Menschenrechtsschutz beim Einsatz von Sicherheitskräften	7
Achtung von Menschenrechtsverteidigern	7
Anerkennung und Achtung von Minderheitenrechten, der Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker	7
Umgang mit Daten	7
Menschenrechte und Umwelt	8
<hr/>	
3. Unser Ansatz zur Achtung von Menschenrechten	9
Daimler Truck und kontrollierte Konzerngesellschaften	10
Geschäftspartner	11
Lieferanten	11
<hr/>	
4. Governance	12
Kommunikation und Bekanntmachung	12
Steuerung	13
Umgang mit Verstößen	13
Sonstiges	13
Prüfung und regelmäßige Berichterstattung	14
<hr/>	
5. Glossar	15

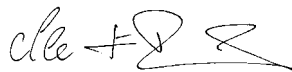
Vorwort

Wir bei Daimler Truck arbeiten für alle, die die Welt bewegen. Wir sind ein wichtiger Teil von Wirtschaft und Gesellschaft, und entsprechend groß ist unsere Verantwortung: Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unsere Lkw und Busse auf die Straße bringen; für unsere Kundinnen und Kunden, die auf unsere Produkte und Dienstleistungen vertrauen; und für alle Menschen, die mit unserem wirtschaftlichen Handeln in Berührung kommen.

Dieser Verantwortung nehmen wir uns bewusst an. Ein grundlegender Bestandteil davon ist die Achtung und Wahrung der Menschenrechte. Dafür setzen wir uns nachdrücklich in allen unseren Gesellschaften ein und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern.

Unser Engagement bekräftigen wir in dieser **Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten**. Sie ergänzt unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte aus unserer Verhaltensrichtlinie und bildet die Basis für die Wahrnehmung unserer sozialen Verantwortung bei Daimler Truck.

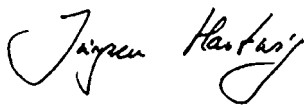
Damit unterstreichen wir: Wir als Unternehmen Daimler Truck nehmen unsere Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte sehr ernst und wir wollen alles dafür tun, unser Bekenntnis der Grundsatzerklärung auch im täglichen Handeln umzusetzen.



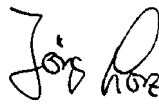
Martin Daum
Vorsitzender des Vorstandes
der Daimler Truck Holding AG



Michael Brecht
Vorsitzender des Europäischen
Betriebsrats und der Weltarbeit-
nehmervertretung



Jürgen Hartwig
Personal und Arbeitsdirektor
der Daimler Truck Holding AG



Jörg Lorg
Stellvertretender Vorsitzender des
Europäischen Betriebsrats und der
Weltarbeitnehmervertretung



Atle Høie
IndustriALL Global Union,
Generalsekretär

1. Einleitung

Die Achtung der Menschenrechte ist für uns bei Daimler Truck¹ ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Diese Erklärung nimmt die Grundsätze unserer Verhaltensrichtlinie auf und ergänzt diese. Bereits als damaliger Geschäftsbereich der Daimler AG haben wir uns als Gründungsmitglied des Global Compact der Vereinten Nationen verpflichtet, die Menschenrechte zu wahren, die Rechte von Arbeitnehmern² und ihren Interessenvertretungen zu achten und die Umwelt zu schonen. Bei Daimler Truck achten wir die international anerkannten Menschenrechte und berücksichtigen insbesondere die Rechte vulnerabler Gruppen. In diesem Rahmen verpflichten wir uns unter anderem zur Achtung der folgenden internationalen Standards:

- » Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- » Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- » Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- » Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organisation, ILO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- » Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- » 10 Prinzipien des UN Global Compact
- » OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen³

Bei Daimler Truck verpflichten wir uns dazu, weltweit negative Auswirkungen auf die Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu beenden und zu minimieren. Über die Konzerngesellschaften hinaus wirken wir gemäß den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen darauf hin, dass auch Geschäftspartner, insbesondere unmittelbare Lieferanten, die Menschenrechte achten, setzen uns dafür ein, dass dies auch bei mittelbaren Lieferanten der Fall ist, und ergreifen entsprechende Maßnahmen. Mit unserem Human Rights Compliance Management System kommen wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach und beziehen dabei verschiedene relevante Stakeholder mit ein.

Wir sind überzeugt, dass soziale Verantwortung ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens ist; dies gilt auch für unsere Aktionäre, Lieferanten, Geschäftspartner und Kunden sowie unsere Beschäftigten und Sozialpartner. Damit wollen wir weiterhin zu sozialem Frieden sowie weltweitem Wohlstand beitragen. Voraussetzung für die Wahrnehmung dieser Verantwortung ist allerdings, dass wir wettbewerbsfähig sind und dauerhaft bleiben. Es ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur, gemeinsame Verantwortung für Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette zu übernehmen – besonders mit Blick auf den technologischen Fortschritt. Dies gilt auch für eine verantwortungsvolle Gestaltung der Transformation unserer Branche, die geprägt ist durch neue Antriebstechnologien und Digitalisierung.

Zur Verwirklichung unserer gemeinsamen Ziele haben wir bei Daimler Truck mit unserem Gesamtbetriebsrat, der Weltarbeitnehmervertretung von Daimler Truck und IndustriALL Global Union die vorliegende Grundsatz-erklärung vereinbart, die die Anforderungen zur Einhaltung der Menschenrechte aus unserer Verhaltensrichtlinie ergänzt. Diese Grundsatz-erklärung wurde im Dialog mit den zuständigen internen Fachstellen, dem Konzernbetriebsrat, der Weltarbeitnehmervertretung sowie externen Experten und Stakeholdern entwickelt.

¹ Mit „Daimler Truck“ sind die Daimler Truck Holding AG, die Daimler Truck AG sowie die kontrollierten Daimler Truck-Konzerngesellschaften gemeint.

² Allein aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung für natürliche Personen wird lediglich die männliche Form verwendet. Inhaltlich sind stets Personen aller geschlechtlichen Identitäten gemeint. Der Begriff „Mitarbeiter“ umfasst auch die Führungskräfte aller Ebenen und Mitglieder geschäftsführender Organe.

³ Kapitel IV zu Menschenrechten in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

2. Soziale Verantwortung

Daimler Truck setzt sich für die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte ein und lehnt alle ausbeuterischen Arbeitsbedingungen ab.

Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen

Bei Daimler Truck legen wir besonderen Wert auf Menschenrechte und gute Arbeitsbedingungen, sowohl in unseren eigenen Konzerngesellschaften als auch bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern. Wir verpflichten uns zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte und wenden uns gegen alle ausbeuterischen Arbeitsbedingungen.

Verbot von Kinderarbeit

Wir bei Daimler Truck sind strikt gegen jede Form der Kinderarbeit im Sinne der einschlägigen ILO-Übereinkommen⁴ und setzen uns für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein. Sämtliche Arbeitgeberpraktiken von Daimler Truck sind mindestens nach den vorgenannten ILO-Übereinkommen auszurichten. Kinder dürfen in ihrer Entwicklung nicht gehemmt werden. Ihre Würde ist zu respektieren und ihre Sicherheit sowie Gesundheit darf nicht beeinträchtigt, sondern muss durch geeignete Maßnahmen geschützt werden.

Verbot von Zwangsarbeit

Wir bei Daimler Truck sind strikt gegen Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie jegliche Form der Sklaverei, einschließlich moderner Formen der Sklaverei und Menschenhandel. Sämtliche Arbeitgeberpraktiken von Daimler Truck sind mindestens nach den ILO-Kernarbeitsnormen⁵ auszurichten. Arbeitsverhältnisse gründen immer auf Freiwilligkeit. Alle Arbeitsverhältnisse können unter Einhaltung einer angemessenen Frist gekündigt werden.

Vereinigungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht

Bei Daimler Truck erkennen wir das Recht unserer Beschäftigten auf Bildung von Arbeitnehmervertretungen, auf Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen und ihr Streikrecht, in Abhängigkeit von anwendbarem Recht, an.⁶ Die Gründung, der Beitritt zu oder die Mitgliedschaft in einer nach dem anwendbaren Recht anerkannten Gewerkschaft dürfen nicht als Grund für ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden.⁷ Bei Organisationskampagnen verhalten sich Unternehmen und Führungskräfte neutral; die Gewerkschaften und das Unternehmen stellen sicher, dass die Beschäftigten eine freie Entscheidung treffen können.

Bei Daimler Truck stellen wir sicher, dass sich unsere Beschäftigten offen und regelmäßig mit der Unternehmensleitung in Übereinstimmung mit dem anwendbaren Recht in Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen über die Arbeitsbedingungen austauschen können. Sofern die hier aufgeführten Grundlagen nicht mit den lokalen Gesetzen in Einklang stehen, finden wir bei Daimler Truck lokale Lösungen, die die einschlägige nationale Gesetzgebung und unsere eigenen Richtlinien berücksichtigen. Die Zusammenarbeit mit Beschäftigten und Gewerkschaften wird konstruktiv gestaltet. Es ist unser Ziel, den einzelnen Beschäftigten möglichst unmittelbar einzubeziehen, zu informieren und zu beteiligen. Dabei wird ein fairer Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen unserer Beschäftigten angestrebt. Das Verhalten und der Umgangston gegenüber den Beschäftigten sind von Respekt und Fairness geprägt. Auch bei strittigen Auseinandersetzungen bleibt es das Ziel, eine tragfähige konstruktive Zusammenarbeit auf Dauer zu bewahren.

⁴ ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182.

⁵ ILO-Übereinkommen Nr. 29, Nr. 105 und Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit.

⁶ ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98.

⁷ ILO-Übereinkommen Nr. 135.

Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung

Bei Daimler Truck verpflichten wir uns, Chancengleichheit bei den Beschäftigten zu wahren und jegliche Diskriminierung zu unterlassen.⁸ Wir stehen für die faire Behandlung aller Beschäftigten ein und dulden keinerlei Form von Diskriminierung oder unbegründeter Ungleichbehandlung, etwa aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Abstammung, Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung, politischer, sozialer oder gewerkschaftlicher Betätigung, sexueller Identität und Orientierung, physischer und/oder psychischer Einschränkungen oder Alter. Bei Daimler Truck sind Diversity & Inclusion wichtige Teile unserer Unternehmensstrategie, die den bewussten Umgang mit Vielfalt und Individualität gestalten. Aus diesem Grund waren wir bereits als damaliger Geschäftsbereich der Daimler AG Erstunterzeichner der Charta der Vielfalt und entwickeln unser Diversity Management kontinuierlich weiter.

Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Bei Daimler Truck gewährleisten wir als Arbeitgeber Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mindestens im Rahmen des anwendbaren Rechts und unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt mit dem Ziel, möglichst keine betriebsbedingten Unfälle und Erkrankungen zu haben.

Wir haben bei Daimler Truck Richtlinien und Leitsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz mit konzernweiter Gültigkeit. Sie beschreiben den Aufbau, den Betrieb und die kontinuierliche Verbesserung unseres Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.⁹ Um dies zu gewährleisten, arbeiten an allen Standorten des Unternehmens Unternehmensvertreter, Beschäftigte, Sicherheits- und Gesundheitsschutzexperten sowie Arbeitnehmervertreter regelmäßig, eng und konstruktiv zusammen. Wir fördern einen präventiven Ansatz, nach dem Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten grundsätzlich vermeidbare Ursachen haben. Durch die Schaffung einer wirksamen Präventionskultur können diese Ursachen beseitigt und Arbeitsunfälle, Verletzungen und Berufskrankheiten verhindert werden. Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sind die Grundlage für unsere Arbeit. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Bei Daimler Truck halten wir uns an die Vorgaben zur Arbeitssicherheit und benutzen die vorgeschriebene Schutzausrüstung. Dazu vertrauen wir auf das Mitwirken unserer Mitarbeiter vermutete Sicherheits- und Gesundheitsrisiken zu melden. Die Vorgaben zur Arbeitssicherheit gelten auch für den Einsatz von Beschäftigten aus Fremdfirmen (z. B. Leiharbeiter).

Arbeitszeiten

Bei Daimler Truck gilt der Grundsatz, dass die Arbeitszeit den jeweiligen lokalen gesetzlichen Vorgaben bzw. den jeweiligen Branchenstandards entspricht. Wir stellen im Rahmen des anwendbaren Rechts sicher, dass sichere und gesunde Arbeitsbedingungen herrschen, Arbeitspausen, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit sowie regelmäßiger bezahlter Erholungsurlaub gewährleistet sind und die geltenden internationalen Standards zu Arbeitszeiten, mindestens jedoch die jeweils am Beschäftigungsort einschlägigen ILO-Übereinkommen eingehalten werden.

Vergütungen und Leistungen

Bei Daimler Truck gelten internationale Standards wie der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts¹⁰ sowie gleich günstige Arbeitsbedingungen.¹¹ Wir bekennen uns insbesondere zu einem angemessenen Lohn, der zumindest die Höhe des nach dem anwendbaren Recht festgelegten Mindestlohns beträgt und es unseren Beschäftigten darüber hinaus ermöglicht, mindestens ihren Lebensunterhalt zu sichern. Ansonsten bemisst er sich nach dem Recht des Beschäftigungsortes. Dabei werden die Lebenshaltungskosten sowie die Leistungen der sozialen Sicherheit in dem betreffenden Land berücksichtigt. Sollten jeweils gültige gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen nicht vorliegen, orientieren sich die Vergütungen und Leistungen an unserer globalen Vergütungsrichtlinie sowie an unseren jeweils gültigen internen lokalen Regelungen zur Vergütung.

⁸ ILO-Übereinkommen Nr. 100, Nr. 111 und Nr. 190.

⁹ ISO-Norm 45001 zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

¹⁰ ILO-Übereinkommen Nr. 100.

¹¹ ILO-Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111.

Bildung und Qualifizierung

Bei Daimler Truck fördern wir Bildung und Qualifizierung aller Beschäftigten, um so ein hohes Leistungsniveau und qualitativ hochwertige Arbeit zu ermöglichen. Alle wichtigen Phasen des individuellen Ausbildungs- und Berufsweges der Beschäftigten begleiten wir dementsprechend mit umfassenden Aus- und Weiterbildungsprogrammen und Fördermaßnahmen. Damit leisten wir einen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten im Sinne des Konzepts des lebenslangen Lernens.

Menschenrechtsschutz beim Einsatz von Sicherheitskräften

Setzen wir bei Daimler Truck eigene Sicherheitskräfte zum Schutz unserer Betriebe ein, sind diese an die Achtung der Menschenrechte und an unsere Verhaltensrichtlinie gebunden. Beauftragen wir zum Schutz unserer Betriebe private Sicherheitsdienstleister, muss durch entsprechende Vorgaben und Maßnahmen gewährleistet sein, dass diese im Einsatz die international anerkannten Menschenrechte achten.

Achtung von Menschenrechtsverteidigern

Bei Daimler Truck sind wir uns der wichtigen Rolle von Menschenrechtsverteidigern in der Achtung und Förderung der Menschenrechte bewusst und lehnen die Bedrohung, Einschüchterung, Diffamierung und Kriminalisierung von Personen, die die Menschenrechte verteidigen, ab.

Anerkennung und Achtung von Minderheitenrechten, der Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker

Daimler Truck ist sich bewusst, dass Angehörigen von Minderheiten eines besonderen Schutzes bedürfen. Bei Daimler Truck achten wir daher die Rechte von Minderheiten. Zudem achten wir die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, die durch die Geschäftstätigkeit an unseren Standorten betroffen sein könnten,¹² und berücksichtigen die lokalen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit.

Umgang mit Daten

Bei Daimler Truck respektieren wir den Datenschutz als Persönlichkeitsrecht. Personenbezogene Daten werden nur in dem Umfang genutzt und verarbeitet, wie Gesetze, Regelungen, die Daimler Truck-internen Richtlinien und die Betroffenen erlauben. Unsere Datenschutzrichtlinie regelt dabei die Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden und Partnern im Geltungsbereich der Datenschutzgrundverordnung. Sie gewährleistet einen einheitlichen Datenschutz- und Datensicherheitsstandard und schafft die für einen Datenaustausch zwischen den Konzerngesellschaften notwendigen Rahmenbedingungen.

Unsere globale Daten- und Informationsrichtlinie bildet weltweit die Basis für den verantwortungsvollen, rechtskonformen Umgang mit allen Daten und Informationen und legt dazu Ziele, Grundsätze, Organisationsstrukturen und Maßnahmen fest. Unser Bekenntnis zur Datenverantwortung definiert den verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Daten insgesamt, auch wenn sie nicht personenbezogen sind.

Darüber hinaus erfordert auch der Einsatz von künstlicher Intelligenz klare Orientierung. Künstliche Intelligenz findet in unserer Branche bereits in verschiedenen Bereichen Anwendung und wird in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen.

Um die Möglichkeiten der künstlichen Intelligenz nachhaltig für uns zu nutzen, folgen wir ethischen Grundsätzen und beachten die Vorgaben des Datenschutzes. Dabei setzen wir auf einen verantwortungsvollen Einsatz von künstlicher Intelligenz, Erklärbarkeit, Schutz der Privatsphäre sowie Sicherheit und Zuverlässigkeit.

¹² ILO-Übereinkommen Nr. 169.

Menschenrechte und Umwelt

Bei Daimler Truck bekennen wir uns zu unserer Verantwortung zum Schutz der Umwelt und sind uns der potenziellen Auswirkungen unserer Produkte, Produktions- und Einkaufsprozesse auf Umwelt und Menschen bewusst. Daher beachten wir neben menschenrechtlichen auch umweltbezogene Sorgfaltspflichten in unseren eigenen Konzerngesellschaften wie auch bezüglich unserer Lieferanten und Geschäftspartner.

Wir streben weltweit eine vorbildliche Umwelt- und Energiebilanz an und bekennen uns mit unserer Konzernrichtlinie Umwelt- und Energiemanagement bei allen unseren Aktivitäten zu einem umweltgerechten Handeln und einem schonenden Umgang mit Ressourcen sowie einer effizienten und sparsamen Rohstoffentnahme, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu minimieren.

Wir haben dafür an allen Produktionsstandorten Umweltmanagementsysteme¹³ etabliert und führen darüber hinaus regelmäßig Umweltrisikoplanungen (Umwelt-Due-Diligence) an unseren Standorten durch. Zudem definieren wir klare übergeordnete Umweltschutzstandards und -ziele und machen unseren Umwelteinfluss intern wie auch extern transparent. Sollte es zu umweltrelevanten Vorfällen an Daimler Truck-Standorten kommen, erfassen und beseitigen wir diese eventuellen Mängel. Durch die technologische Weiterentwicklung der eigenen Produkte verfolgen wir das Ziel, die Belastung der Umwelt durch Emissionen und Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Mit den Zielen, einer langfristigen CO₂-neutralen Produktion und eines CO₂-neutralen Transports, setzen wir unser Bekenntnis zum Pariser Klimaabkommen um und erfüllen weitere nationale und internationale Klimaschutzvorgaben.

¹³ Umwelt- und Energiemanagementnormen ISO 14001, EMAS und ISO 50001.

3. Unser Ansatz zur Achtung von Menschenrechten

Bei Daimler Truck haben wir Menschenrechte als Fokusthema in unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie verankert.

In diesem Zuge haben wir unseren Menschenrechtsansatz mit messbaren Zielen und Kennzahlen hinterlegt. Mit unserem Human Rights Compliance Management System kommen wir unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nach, die auf Anforderungen aus international anerkannten Standards, geltenden Gesetzen und Vorschriften sowie auf unserem gemeinsamen Werteverständnis bei Daimler Truck basiert. Bei der Errichtung und Umsetzung des Human Rights Compliance Management Systems berücksichtigen wir die Interessen unserer Beschäftigten und weiterer Stakeholder, die durch unser wirtschaftliches Handeln in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können. Unser Anspruch ist es, hierbei insbesondere mit potenziell betroffenen Rechteinhabern oder deren Vertretern in den Austausch zu gehen und deren Interessen zu berücksichtigen. Im Rahmen des Human Rights Compliance Management System prüfen wir risikobasiert und systematisch, ob in unseren kontrollierten Konzerngesellschaften oder unseren Lieferketten Menschenrechte eingehalten werden, und führen eine Vielzahl von Maßnahmen ein, um weltweit negativen Auswirkungen auf Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu beenden oder zu minimieren. Wir entwickeln das Human Rights Compliance Management System kontinuierlich weiter, beispielsweise auch wenn eine Risikoanalyse aufgrund einer neuen Tätigkeit oder Beziehung, vor strategischen Entscheidungen oder Veränderungen in der Geschäftstätigkeit durchgeführt wird. In die Weiterentwicklung und das Monitoring beziehen wir auch externe Stakeholder und Experten mit ein.

Unser Ansatz zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in sieben Schritten.

GRUNDSÄTZE

1. **Compliance-Werte:** Unsere Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten sowie unsere Verhaltensrichtlinie
2. **Compliance-Ziele:** Achtung der Menschenrechte und die Sicherstellung der Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten
3. **Compliance-Organisation:** Unser Nachhaltigkeitsbereich arbeitet fachübergreifend mit relevanten Abteilungen, beispielsweise mit dem zentralen Einkaufsbereich, zusammen
4. **Compliance-Risiko:** Transparenzschaffung über unsere Risikoanalyse in den eigenen Konzerngesellschaften und Mehrheitsbeteiligung sowie in den Lieferketten
5. **Compliance-Programm:** Lieferketten-Due-Diligence und Rohstoffanalyse sind fester Bestandteil des Human Rights Compliance Management System; Compliance-Maßnahmen sind auf die von uns identifizierten menschenrechtlichen Risikofelder zugeschnitten
6. **Kommunikation und Training** Vermittlung durch verbindliche und zielgruppenspezifische web-basierte Trainings für Daimler Truck-Mitarbeiter, sowie Sensibilisierung unserer Geschäftspartner
7. **Monitoring und Verbesserung:** Fortlaufende Dokumentation der einzelnen Prozessschritte, sowie eine regelmäßige Effektivitätsprüfung des Human Rights Compliance Management System

Daimler Truck und kontrollierte Konzerngesellschaften

Im Rahmen des Human Rights Compliance Management Systems haben wir bei Daimler Truck bereits eine Risikoanalyse und ein Maßnahmen-Set für unsere kontrollierten Konzerngesellschaften installiert. Der spezifische Ansatz für eine menschenrechtsbezogene Risikobewertung kommt in allen kontrollierten Konzerngesellschaften zur Anwendung. Dieses hat das Ziel, das individuelle Risiko unserer kontrollierten Konzerngesellschaften zu identifizieren, und bezieht hierzu unter anderem auch landesspezifische Faktoren mit ein. Darüber hinaus sind die Risikoanalyse und die daraus resultierenden Maßnahmen eingebettet in einen jährlich durchlaufenen Zyklus, der menschenrechtsbezogene Werte und Ziele definiert.

Basierend auf den Ergebnissen der Risikobewertung sind Compliance-Maßnahmen für die kontrollierten Konzerngesellschaften vorgesehen, die auf die individuellen Ergebnisse der Risikobewertung eingehen. Die Verantwortung für die Implementierung der Compliance Maßnahmen liegt in der jeweiligen Einheit. Für Konzeption und Umsetzung der Compliance-Maßnahmen ist eine eigene Abteilung innerhalb von Daimler Truck verantwortlich.

Die Einführung und die Umsetzung der Compliance Maßnahmen werden durch geeignete Kommunikation und zielgerichtete Trainings begleitet, in die alle relevanten Mitarbeiter einbezogen werden. Um die Effektivität, kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung abzusichern, sind entsprechende Monitoring- und Reportingprozesse verankert, die auf jährlicher Basis durchlaufen werden.

Geschäftspartner

Wir haben unseren Anspruch und unsere Erwartungen an Geschäftspartner in den Daimler Truck Business Partner Standards formuliert. Geschäftspartner sind alle, die mit uns geschäftlich zusammenarbeiten. Wir und unsere Partner respektieren und unterstützen darin die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte, messen den Rechten der internationalen Menschenrechtscharta¹⁴ und den ILO-Kernarbeitsnormen besondere Bedeutung bei und setzen uns dafür ein, dass im Rahmen des Geschäftsverhältnisses, auch in Bezug auf weitere Geschäftspartner und Zulieferer, keine Menschenrechtsverletzungen entstehen.

Die Einhaltung dieser Standards ist für uns Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Vor Vertragsabschluss mit neuen Geschäftspartnern führen wir deshalb im rechtlich zulässigen Rahmen eine transparente und risikoorientierte Integritätsprüfung durch. Auch nach Vertragsabschluss ist die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben seitens unserer Partner verpflichtend. Integritätsbedenken oder potenzielle Verstöße gegen Gesetze und/oder gegen die Daimler Truck Business Partner Standards klären wir gemeinsam mit unserem Geschäftspartner auf. Sollten diese sich nicht klären lassen, leiten wir entsprechende Maßnahmen ein, die auch rechtliche Schritte umfassen und bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen können. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, ihren Mitarbeitern die anwendbaren Gesetze sowie die Inhalte der Daimler Truck Business Partner Standards und die sich daraus ergebenden Anforderungen zu vermitteln. Wir sehen unsere Geschäftspartner zudem in der Pflicht, die Inhalte der Daimler Truck Business Partner Standards auch an ihre Lieferanten weiterzugeben und sich für deren Einhaltung einzusetzen.

¹⁴ Bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und seinen beiden Zusatzprotokollen und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte.

Lieferanten

Bei Daimler Truck bekennen wir uns zu einer verantwortungsvollen Beschaffung von Produktions- und Nicht-Produktionsmaterial sowie Dienstleistungen und formulieren in speziell für Lieferanten geltenden Standards und Vertragsbedingungen klare Anforderungen und Erwartungen an Lieferanten, deren Vereinbarung durch die Einkaufsverantwortlichen sichergestellt werden muss.

Alle Lieferanten müssen die international anerkannten Menschenrechte achten, die auch in den vertraglichen Vereinbarungen mit ihnen hinterlegt sind. Wir behalten uns im Rahmen der Vertragsbedingungen vor, deren Einhaltung zu überprüfen und bei Verstößen Konsequenzen zu ziehen, die auch rechtliche Schritte umfassen und bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen können.

Unser Anspruch ist es, diese Anforderungen durch unsere für die Beschaffung zuständigen Abteilungen an alle Lieferanten zu stellen und zu kommunizieren. Hierin definieren wir basierend auf den oben genannten verbindlichen Grundlagen insbesondere die Anforderungen an gute Arbeitsbedingungen, die Einhaltung der Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit sowie Geschäftsethik, Datenschutz und Compliance.

Wir fordern unsere direkten Lieferanten auf, unsere Standards zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen einzuhalten, sie ihren Beschäftigten zu vermitteln und sie auch in ihre vorgelagerten Lieferketten hineinzutragen sowie deren Einhaltung zu kontrollieren. Wir unterstützen Lieferanten bei der Umsetzung der Anforderungen durch gezielte Informationen und Schulungen. Unsere zentralen Einkaufsbereiche prüfen systematisch die Einhaltung der Nachhaltigkeitsstandards. Neue Lieferanten werden im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen, unter anderem Menschenrechte und Arbeitsstandards, geprüft – gegebenenfalls auch im Rahmen von Assessments vor Ort.

Mehr Informationen

Erfahren Sie mehr auf unserer Website: www.daimlertruck.com/nachhaltigkeit/social
Informationen zu unseren Business Partner Standards finden Sie unter:
www.daimlertruck.com/unternehmen/compliance/compliance-unserer-geschäftspartner

4. Governance

Alle Daimler Truck- geschäftsführenden Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter müssen sich mit den Anforderungen dieser Grundsatzerklärung vertraut machen und diese einhalten.

Die Mitglieder geschäftsführender Organe von Daimler Truck setzen diese Grundsatzerklärung um. Für die lokale Umsetzung sind die Verantwortlichen eines jeden Standorts zuständig.

Diese Grundsatzerklärung wurde gemeinsam durch die Geschäftsleitung, den Gesamtbetriebsrat von Daimler Truck, die Weltarbeitnehmervertretung von Daimler Truck und IndustriALL Global Union als verbindliche Grundlage innerhalb Daimler Truck (weltweit) für die Implementierung der Kernelemente der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht verabschiedet. Sie ist ein verbindliches Bekenntnis und gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter von Daimler Truck sowie aller kontrollierten Konzerngesellschaften weltweit.

Corporate Audit achtet bei ihren Prüfungen ebenfalls auf die Einhaltung dieser Grundsatzerklärung und nimmt sie in ihre Prüfkriterien auf. Die Konzernleitung berichtet und berät mit der Weltarbeitnehmervertretung von Daimler Truck regelmäßig über die Wahrnehmung sozialer Verantwortung im Unternehmen und die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung.

Diese Grundsatzerklärung ist als Ergänzung zu EU-Vorschriften und ggf. zu nationalen Gesetzen zu verstehen. Kontrollierte Konzerngesellschaften sowie deren Mitarbeiter und Mitglieder geschäftsführender Organe sind vorbehaltlich lokaler gesetzlicher Anforderungen nicht berechtigt, von den Inhalten und Anforderungen dieser Erklärung abweichende Regelungen zu treffen. Im Falle von Konflikten zwischen nationaler Gesetzgebung und dem Inhalt dieser Grundsatzerklärung wird die zentrale Compliance-Organisation mit der entsprechenden Konzerngesellschaft zusammenarbeiten, um eine Wirkung zu erzielen, die der verfolgten Zielsetzung dieser Grundsatzerklärung am nächsten kommt.

Kommunikation und Bekanntmachung

Diese Grundsatzerklärung wird allen unseren Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen in geeigneter Form zugänglich gemacht und veröffentlicht. Die Kommunikationsmaßnahmen werden zuvor mit den Arbeitnehmervertretungen beraten.

Steuerung

Der Bereich Legal & Compliance der Daimler Truck verantwortet in direkter Berichtslinie zum Vorstandsvorsitzenden die übergreifenden Aktivitäten zu Menschenrechten.

Die Einkaufsbereiche von Daimler Truck informieren die für die jeweiligen Einheiten direkt verantwortlichen Vorstandsmitglieder über ihre jeweiligen Maßnahmen zur Einhaltung der Menschenrechte. Darüber hinaus berichten die jeweiligen Fachbereiche an das Sustainability Steering Committee. Die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung wird im Corporate Sustainability Board, das sich aus allen Vorstandsmitgliedern zusammensetzt, überwacht.¹⁵ Zu diesem Zweck werden jährlich und ad hoc besonders relevante Menschenrechtsthemen und der Stand der Umsetzung dieser Grundsatzerklärung im Corporate Sustainability Board berichtet und diskutiert.

Der gesamte Aufsichtsrat lässt sich durch den Vorstand in regelmäßigen Sitzungen ebenfalls über Nachhaltigkeitsthemen, u. a. zu Menschenrechten und Arbeitsstandards, informieren.

Wir arbeiten bei Daimler Truck in funktionsübergreifenden Teams eng zusammen, um geeignete Präventiv- und Gegenmaßnahmen zu konzipieren. Diese Teams bestehen aus Menschenrechts- und Compliance-Experten sowie den operativen Einkaufsbereichen und – anlassbezogen – weiteren Fachbereichen. Die relevanten Fachbereiche tragen die Verantwortung dafür, die Maßnahmen umzusetzen und nachzuverfolgen.

Umgang mit Verstößen

Beschäftigte und externe Dritte können über verschiedene Kanäle auf vermutete Menschenrechtsverletzungen hinweisen und Abhilfe einfordern – so, wie es der dritten Säule der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte „Zugang zu Abhilfe“ entspricht. Zu diesen Kanälen gehören insbesondere die Weltarbeitnehmervertretung und IndustriALL Global Union sowie unser Hinweisgebersystem BPO (Business Practices Office).

Mehr Informationen

Erfahren Sie mehr auf unserer Website:

<https://www.daimlertruck.com/unternehmen/compliance/our-whistleblower-system-bpo.html>

Sonstiges

Diese Grundsatzerklärung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die „Grundsätze zur sozialen Verantwortung bei Daimler“, die unter dem Dach der damaligen Daimler AG verabschiedet wurde. Aus dieser Grundsatzerklärung können keine Rechte Einzelner oder Dritter abgeleitet werden. Diese Grundsatzerklärung entfaltet keinerlei rückwirkende Wirkung. Die inhaltliche Ausgestaltung und Ausrichtung der bestehenden Managementsysteme wird in einem eigenen Leitfaden zur Umsetzung dieser Erklärung näher beschrieben.

Diese Grundsatzerklärung wird entsprechend den Ergebnissen der Risikoanalyse im Rahmen des Daimler Truck Human Rights Compliance Management System regelmäßig und anlassbezogen, beispielsweise wenn eine Risikoanalyse aufgrund einer neuen Tätigkeit oder Beziehung, vor strategischen Entscheidungen oder vor Veränderungen in der Geschäftstätigkeit durchgeführt wird, geprüft und überarbeitet.

¹⁵ Im Rahmen der regelmäßigen Berichterstattung und unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze und betrieblichen Regelungen werden in enger Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen, dem Gesamtbetriebsrat, der Weltarbeitnehmervertretung von Daimler Truck und, wo im Sinne der Grundsatzklärung zutreffend, unter Einbeziehung von IndustriALL Global Union Maßnahmen beraten sowie bedarfsweise Verbesserungen von bereits bestehenden Prozessen angestoßen.

Prüfung und regelmäßige Berichterstattung

Wir werden bei Daimler Truck auch weiterhin jährlich öffentlich über unsere Sorgfaltsaktivitäten in der Lieferkette berichten, einschließlich der Offenlegung der Ergebnisse der Risikobewertung in der Lieferkette und einer detaillierten Beschreibung unserer Maßnahmen zur Minderung der identifizierten Risiken sowie einer Bewertung ihrer Wirksamkeit.

Nachhaltigkeitsbericht

Lesen Sie mehr über Menschenrechte in unserem jüngsten Nachhaltigkeitsbericht und auf unserer Website: <https://www.daimlertruck.com/nachhaltigkeit/berichte/>

5. Glossar

Aufsichtsrat	Wichtigstes Kontrollorgan von Daimler Truck, das in seiner Hauptfunktion die Geschäftsführung und damit den Vorstand überwacht.
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen	Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 10. Dezember 1948 ohne rechtliche Bindungswirkung. Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte enthält die grundlegenden, unveräußerlichen Rechte, die allen Menschen von Geburt an zu eigen sind, und bildet einen Teil der Internationalen Menschenrechtscharta.
Abhilfe	Unter Abhilfe sind sowohl die Prozesse zu verstehen, mit denen bei negativen menschenrechtlichen Auswirkungen Abhilfe geschaffen wird, als auch die wesentlichen Ergebnisse dieser Prozesse, die den tatsächlichen negativen Auswirkungen entgegenwirken oder sie wiedergutmachen bzw. die Eintrittswahrscheinlichkeit potenzieller negativer Auswirkungen minimieren sollen.
Business Practices Office (BPO)	Hinweisgebersystem von Daimler Truck, das allen Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten offensteht, um Risiken und Regelverstöße mit hohem Risiko anzusprechen. Unter hohes Risiko fallen beispielsweise Verstöße gegen die international anerkannten Menschenrechte, Korruptions-, Kartellrechts- und Geldwäschdelikte sowie Verstöße gegen technische Vorgaben oder Verletzungen von Umweltvorschriften.
Charta der Vielfalt	Eine 2006 veröffentlichte Selbstverpflichtung von Unternehmen mit dem Ziel, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Chancengleichheit und Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranzubringen.
Chancengleichheit	Alle Mitarbeiter, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder anderen individuellen Merkmalen, entsprechend ihren Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen einsetzen, fördern und entwickeln.
Compliance Management System (CMS)	Grundlegende Prinzipien und Maßnahmen, um regelkonformes Verhalten im Unternehmen zu fördern. Unser CMS orientiert sich dabei an nationalen und internationalen Standards. Neben weiteren Zielen unserer Compliance-Aktivitäten hat das CMS auch die Achtung der Menschenrechte zum Ziel. Das CMS besteht aus sieben Elementen, die aufeinander aufbauen: Compliance-Werte, Compliance-Ziele, Compliance-Organisation, Compliance-Risiken, Compliance-Programm, Kommunikation und Training sowie Monitoring und Verbesserung.
Diskriminierung	Verwendung von Kategorien (wie beispielsweise soziale Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit) zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen ohne sachlichen Grund.
Diversity & Inclusion	Diversity bezeichnet die Unterschiedlichkeit von Menschen infolge von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung und anderer Merkmale sexueller Orientierung und anderer Merkmale. Inclusion steht für den bewussten, integrativen und wertschätzenden Umgang mit Vielfalt mit dem Ziel, alle Mitarbeiter gleichberechtigt einzubeziehen und zu behandeln.
Sustainability Steering Committee	Zentrales Managementgremium für Nachhaltigkeit bei Daimler Truck, das an den Vorstand der Daimler Truck AG berichtet. Das Sustainability Steering Committee legt dem Vorstand Fortschrittsberichte und Entscheidungsvorlagen zu den Handlungsfeldern der nachhaltigen Geschäftsstrategien vor.

Bevölkerungsgruppen, die eigene Bindungen zwischen Mensch und Umwelt bzw. bestimmten geografischen Gebieten innehaben und praktizieren. Sie zeichnen sich insbesondere durch bestimmte soziale, wirtschaftliche, politische oder spirituelle Eigenschaften aus, die sich von denen der restlichen Gesellschaft, in der sie leben, abheben.

Indigene Völker

Die älteste Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Hauptsitz in Genf. Die ILO verfolgt die Ziele der Förderung menschenwürdiger Arbeit, sozialer Sicherung und der Stärkung des sozialen Dialogs und ist zuständig für die Entwicklung, Formulierung und Durchsetzung verbindlicher internationaler Arbeits- und Sozialstandards.

Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO)

Von der ILO erarbeitete Arbeits- und Sozialstandards im Rahmen der Welthandelsordnung zur Gewährung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, Arbeiterschutz und Sozialstandards. Die Kernarbeitsnormen sind Teil der Erklärung der ILO über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte bilden einen internationalen Referenzrahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen im Kontext wirtschaftlichen Handelns. Dabei geht es auch um die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen.

Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN-Leitprinzipien)

Unmittelbare Lieferanten sind solche Lieferanten von Produkten oder Dienstleistungen, deren Lieferungen für die Herstellung unserer Produkte und zur Erbringung unserer Dienstleistungen notwendig sind und die in einem direkten Vertragsverhältnis über die Lieferung und/oder Leistung mit uns stehen. Mittelbare Lieferanten bezeichnen solche Lieferanten, deren Lieferungen für die Herstellung unserer Produkte und die Erbringung unserer Dienstleistungen ebenfalls notwendig sind, die jedoch nicht in einem direkten Vertragsverhältnis über die Lieferung und/oder Leistung mit uns stehen.

Lieferanten (unmittelbare/mittelbare)

Gemeinschaften, die aufgrund unmittelbarer räumlicher Nähe zu unseren Standorten oder eines unmittelbaren Bezugs zu unserer Geschäftstätigkeit unmittelbar positiv und/oder negativ betroffen sind oder sein können.

Lokale Gemeinschaften

Menschenrechte sind grundlegende, unveräußerliche Rechte, die allen Menschen von Geburt an zu eigen sind. Dazu gehören u. a. die Menschenwürde und das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Sie werden unter grundlegenden internationalen Standards wie der internationalen Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der ILO zusammengefasst. Menschenrechtsverteidiger, auch Menschenrechtsaktivisten genannt, sind Menschen und Gruppen, die sich gewaltfrei für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte einsetzen.

Menschenrechtsverteidiger

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten bezeichnen die Pflichten, die ein Unternehmen hat, um Menschenrechte zu achten und menschenrechtlichen Risiken im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit entgegenzuwirken.

Menschenrechtliche Sorgfaltspflichten

Gegenwarts- sowie zukunftsorientierte Arbeitsweise mit dem Ziel, ökonomische, ökologische und soziale Aspekte in Einklang zu bringen.

Nachhaltigkeit

OECD/OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen	Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) mit Sitz in Paris ist eine internationale Organisation mit 37 Mitgliedsstaaten, die sich Demokratie und Marktwirtschaft verpflichtet fühlen. Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen enthalten Empfehlungen an Unternehmen für nachhaltiges unternehmerisches Handeln in den Bereichen Transparenz, Arbeitsbedingungen, Umwelt, Korruption, Verbraucherschutz, Berichterstattung, Technologietransfer, Wettbewerb und Steuern.
Personenbezogene Daten	Alle Informationen, die sich direkt oder indirekt auf eine natürliche Person beziehen. Dazu gehören beispielsweise Name, Adresse und Alter.
Rechteinhaber	Als Rechteinhaber beschreibt man in der Rechtswissenschaft Personen und andere Rechtsträger (Organisationen oder Lebewesen), die über bestimmte, von der Rechtsordnung anerkannte Rechte verfügen. Bezogen auf die Menschenrechte sind Rechteinhaber alle Menschen, unabhängig von ihren persönlichen Eigenschaften.
Risikoanalyse	Zur Abschätzung menschenrechtlicher Risiken durchgeführte Ermittlung und Bewertung aller tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen Daimler Truck als Wirtschaftsunternehmen entweder durch seine eigene Tätigkeit oder durch seine Geschäftsbeziehungen beteiligt ist.
Stakeholder	Personen oder Organisationen, die unsere Unternehmensaktivitäten und -entscheidungen tatsächlich oder potenziell beeinflussen oder von diesen tatsächlich oder potenziell beeinflusst werden.
Umweltrisikoaanalyse/ Umwelt-Due-Diligence	Regelmäßig von unseren Experten an unseren Produktionsstandorten durchgeführte Risikoanalysen zu den Themen Emissionen in die Luft, Einleitung in Gewässer, Abfallwirtschaft, Boden-/Grundwasserkontaminationen, Nutzung von Stoffen und Umweltmanagementsystem am Standort. Die Bewertungssystematik basiert auf standardisierten Befragungen, stichprobenartigen Dokumentenprüfungen und einer gezielten Standortbegehung. In diese Umweltrisikoaanalysen fließen Faktoren wie z. B. Kenntnis und Einhaltung von Umweltschutzauflagen, eingesetzte Anlagentechnik zur Absicherung von Risiken, fachkundige Organisation von Umweltschutzaspekten sowie Betrachtungen des lokalen Umfelds und der unmittelbaren Nachbarschaft ein. Letztlich wird über jede durchgeführte Umweltrisikoaanalyse ein Bericht erstellt, der neben einer Beschreibung des Standes auch spezifische Empfehlungen zur Risikominimierung ausweist.
Umwelt- und Energiebilanz	Verhältnis von Nutzen und Verbrauch von Energie, vor allem in Bezug auf Auswirkungen auf die Umwelt.
UN Global Compact	Initiative der Vereinten Nationen für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Auf der Grundlage zehn universeller Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt, Korruptionsprävention sowie der Ziele für nachhaltige Entwicklung verfolgt der Global Compact die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft.

Für negative menschenrechtliche Auswirkungen einer Geschäftstätigkeit besonders anfällige Personen oder Personengruppen, wie beispielsweise Kinder. Die Personen oder Personengruppen können auch vulnerabel sein, wenn sie negative menschenrechtliche Auswirkungen nicht oder nur schwerlich bewältigen können.

Vulnerable Gruppen

Die Wertschöpfungskette eines Unternehmens umfasst alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Entwurf, der Herstellung, dem Vertrieb, der Nutzung und Entsorgung der Produkte sowie der Erbringung der Dienstleistungen des Unternehmens.

Wertschöpfungskette

