

DAIMLER TRUCK

# 戴姆勒卡车社会责任和人权原则声明

2022 年 11 月





# 目录

1. 引言	4
<hr/>	
2. 社会责任	5
人权和良好的工作条件	5
禁止使用童工	5
禁止强迫劳动	5
结社自由、集体谈判权和罢工权	5
机会均等和反歧视	6
职业健康和安全管理	6
工作时间	6
薪酬与福利	6
教育与培训	7
使用安保人员时的人权保护	7
对人权捍卫者的尊重	7
承认并尊重少数群体权利、当地社区和土著居民的权利	7
数据处理	7
人权与环境	8
<hr/>	
3. 尊重人权的方法	9
戴姆勒卡车和受控的集团公司	10
业务合作伙伴	10
供应商	11
<hr/>	
4. 公司治理	12
沟通和通知	12
控制	13
违规行为的处理	13
其他事项	13
评估和定期报告	14
<hr/>	
5. 词汇表	15

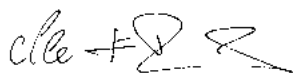
# 前言

在戴姆勒卡车，我们为推动世界的所有人服务。身为经济和社会的重要一员，我们也随之肩负重任：对于让我们的载重车和客车上路的员工；对于信任我们产品和服务的客户；以及与我们的经济活动相关的所有人员。

我们意识到这一点并承担起这一责任。尊重和维护人权是其中的基本组成部分。我们在所有公司都坚定地致力于这一点，并期望我们的业务合作伙伴也是如此。

在这份《**社会责任与人权原则声明**》中，我们再次申明我们的承诺。它是我们对《行为准则》中尊重人权承诺的补充，也是我们在戴姆勒卡车履行社会责任的基础。

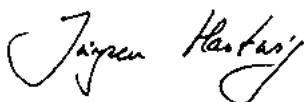
我们特此强调：在戴姆勒卡车，我们严肃履行尊重人权的责任，并希望在日常行动中竭力践行我们的原则声明。



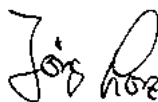
**Martin Daum**  
戴姆勒卡车控股股份公司董事会主席



**Michael Brecht**  
欧洲劳资委员会主席和全球雇员代表机构主席



**Jürgen Hartwig**  
戴姆勒卡车控股股份公司的人事劳动总监



**Jörg Lorz**  
欧洲劳资委员会和世界雇员代表委员会副主席



**Atle Høie**  
全球工业联盟，  
秘书长

# 1. 引言

在戴姆勒卡车<sup>1</sup>，我们认为尊重人权是负责任的企业治理的基本组成部分。

本声明纳入了我们行为准则的原则并对其作了补充。作为当时戴姆勒股份公司的一个业务部门，我们是联合国全球契约的创始参与者，并致力于维护人权、尊重雇员<sup>2</sup>及其权益代表的权利以及保护环境。在戴姆勒卡车，我们尊重全球认可的人权，并特别关注弱势群体的权利。秉承这种精神，我们致力于遵守以下国际标准，其中包括：

- » 《世界人权宣言》
- » 《公民权利和政治权利国际公约》
- » 《经济、社会和文化权利国际公约》
- » 国际劳工组织（ILO）《关于工作的基本原则和权利宣言》
- » 《联合国工商业与人权指导原则》
- » 《联合国全球契约的十项原则》
- » 《经济合作与发展组织跨国企业准则》<sup>3</sup>

在戴姆勒卡车，我们致力于在我们的全球业务活动中防止并尽可能消除和减轻对人权的不利影响。除集团公司外，我们根据《联合国工商业与人权指导原则》开展工作，确保业务合作伙伴（特别是直接供应商）尊重人权，并努力确保间接供应商也尊重人权，并采取相应措施。通过我们的人权合规管理系统，我们在利益相关方的参与下履行我们的人权尽职调查义务。

公司具备竞争力并且能够长期保持竞争力是更好承担社会责任的基础。对于我们来说，社会责任是公司繁荣发展的重要因素；对于我们的股东、供应商、业务合作伙伴和客户以及我们的雇员和社会合作伙伴来说，也是如此。我们希望继续为社会和平以及全球繁荣做出贡献。作为我们企业文化的一部分我们愿与整个价值链共同承担可持续发展责任，尤其从技术进步的角度和以新驱动技术和数字化为特征的负责任行业变革。

为了实现我们的共同目标，戴姆勒卡车与其总劳资委员会、全球雇员委员会和全球产业总工会已就该原则声明达成一致，它是对我们行为准则中的人权合规要求的补充。该原则声明在相关内部专业部门、集团劳资委员会、全球雇员委员会以及外部专家和利益相关者多方合作的基础上制定而成。

<sup>1</sup> 戴姆勒卡车“是指戴姆勒卡车控股股份公司、戴姆勒卡车股份公司和戴姆勒卡车集团控制的集团公司。

<sup>2</sup> 出于语言简化的原因，在本准则中自然人仅以男性形式表述。实际内容是指所有性别身份的人。“员工”这一概念还包括各级管理人员和管理机构成员。

<sup>3</sup> 第四章 关于《经济合作与发展组织跨国企业准则》中的人权。

## 2. 社会责任

在戴姆勒卡车，我们致力于遵守国际公认的人权并反对所有剥削性工作条件。

### 人权和良好的工作条件

在戴姆勒卡车，我们特别重视自己集团公司以及供应商和业务合作伙伴的人权和良好的工作条件。我们致力于尊重国际公认的人权，并反对一切剥削性工作条件。

#### 禁止使用童工

在戴姆勒卡车，我们坚决反对国际劳工组织相关公约<sup>4</sup>定义的任何形式的童工，并致力于切实废除使用童工现象。戴姆勒卡车的所有雇主行为都必须至少遵守上述国际劳工组织的公约。儿童的发展不应受到压制。他们的尊严必须得到尊重，他们的安全和健康不能受到损害，而应采取适当的措施加以保护。

#### 禁止强迫劳动

在戴姆勒卡车，我们坚决反对强迫劳动或强制劳动以及任何形式的奴役，包括现代形式的奴役行为和人口贩卖。戴姆勒卡车的所有雇主行为必须至少符合国际劳工组织的核心劳工标准<sup>5</sup>。雇佣关系应始终建立在自愿为基础。所有雇佣关系均可在发出合理通知的前提下终止。

#### 结社自由、集体谈判权和罢工权

在戴姆勒卡车公司，我们承认员工有权根据适用法律组建员工代表机构、进行集体谈判以规范工作条件以及进行罢工。<sup>6</sup> 创建或加入受适用法律所承认的工会，或身为工会成员，不得成为不合理的不平等待遇或报复的理由。<sup>7</sup> 在发生组织性活动的情况下，公司及其高管应保持中立；工会和公司应确保雇员能够自由做出决定。

在戴姆勒卡车，我们确保雇员可以根据适用法律，在工会和工人代表机构中公开地、定期地就工作条件与公司管理层交换意见。如果这里列出的原则不符合当地法律，戴姆勒卡车会找到符合相关国家法律和我們自己准则的本地解决方案。

在戴姆勒卡车，我们以尊重和信任的方式与员工和工会进行建设性合作。我们的目标是尽可能直接地让每位员工参与并了解情况。。

同时，我们致力于适当平衡企业的经济利益与员工利益。即使意见很难达成统一，一致的目标仍然是共同创造和维护建设性合作的坚实基础。

<sup>4</sup> ILO 138 号和 182 号公约

<sup>5</sup> 国际劳工组织第 29 号、第 105 号公约和 2014 年强迫劳动公约协议

<sup>6</sup> 国际劳工组织第 87 号和第 98 号公约。

<sup>7</sup> 国际劳工组织第 135 号公约。

### 机会均等及反歧视

在戴姆勒卡车，我们致力于维护雇员之间的平等机会并防止一切形式的歧视。<sup>8</sup> 我们主张公平对待所有雇员，绝不容忍任何形式的歧视或不合理的不平等待遇，例如基于性别、种族、出身和国籍、宗教或意识形态、政治、社会或工会活动、性别认同和性取向、身体和/或精神限制或年龄等的歧视。在戴姆勒卡车，多样性和包容性是我们企业战略的重要组成部分，构成了一种有意识地对待差异和个性的方法。因此，作为戴姆勒股份公司当时的一个部门，我们首先签署了《多样性宪章》，并继续坚持发展我们的多样性管理策略。

### 职业健康与安全权利

作为雇主，戴姆勒卡车确保至少在适用法律的范围内工作场所的健康和安全，并支持不断改善工作条件，力求减少与工作相关的事故和疾病。

在戴姆勒卡车，我们制定了适用于整个集团的职业健康和安全政策和指南。这些政策和指南描述了我们工作健康与安全管理体系的结构、运作和持续改进。<sup>9</sup> 为此，公司代表、雇员、安全与健康专家以及雇员代表在所有公司所在地定期、密切、有效地进行合作。我们提倡采取预防性策略，因为职业事故和疾病通常具有可预防的成因。通过建立有效的预防文化，可以消除这些成因，并预防职业事故、伤害和疾病。高技术标准和操作安全标准是我们工作的基础。目的是预防职业事故和与工作有关的疾病。在戴姆勒卡车，我们遵守工业安全法规并使用规定的防护用具。此外，我们也依赖雇员的合作来报告可疑的安全和健康风险。以上所述工业安全法规也适用于来自外包员工（例如临时工）。

### 工作时间

在戴姆勒卡车，我们遵循工作时间应符合当地法律或相关行业标准的原则。我们确保根据适用的法律保障安全健康的工作条件，保证工作休息时间、合的工作时间限制以及定期的带薪休假，并确保遵守适用的国际工作时间标准，其中至少包括工作所在地的相关国际劳工组织公约。

### 薪酬与福利

戴姆勒卡车遵守国际标准，例如不分性别的同工同酬原则<sup>10</sup> 和同等有利的工作条件。<sup>11</sup> 我们特别致力于支付合理的工资，至少应达到当地适用法律规定的最低工资标准，此外，还要使我们的雇员至少能够保障他们的生计。在其他情况下，应根据雇佣地点适用的法律确定工资。同时考虑相关国家或地区的生活费用以及社会安全福利。在没有适用的法律或集体谈判法规的情况下，薪酬和福利应以我们的全球薪酬政策以及我们内部相应的当地薪酬规定为准。

<sup>8</sup> 国际劳工组织第 100 号、第 111 号和第 190 号公约。

<sup>9</sup> ISO 45001 职业健康和安全标准。

<sup>10</sup> 国际劳工组织第 100 号公约。

<sup>11</sup> 国际劳工组织第 100 号和 111 号公约

### 教育与培训

在戴姆勒卡车，我们支持所有员工接受教育和培训，以实现高水平的绩效和高质量的工作。因此，我们在雇员个人培训和职业道路的所有重要阶段提供全面的教育和培训计划以及支持措施。通过这种方式，我们帮助所有员工提高就业能力，促进终身学习的理念。

### 使用安保人员时的人权保护

在戴姆勒卡车，我们使用自己的安保人员保护我们的设施，他们有义务尊重人权并遵守我们的行为准则。如果我们与私人安保提供商签约来保护我们的设施，必须通过相应的规范来确保落实适当的要求和措施，确保他们在履职期间尊重国际公认的人权。

### 对人权捍卫者的尊重

在戴姆勒卡车，我们牢记人权捍卫者在尊重和促进人权方面发挥的重要作用，并拒绝对人权捍卫者进行任何威胁、恐吓、诽谤和刑事定罪。

### 承认并尊重少数群体权利、当地社区和原住民的权利

在戴姆勒卡车，我们意识到少数群体成员需要特殊的保护。此外，我们尊重可能受到我们业务运营影响的当地社区和原住民的权利<sup>12</sup>，且会将我们业务对当地的影响考虑在内。

### 数据处理

在戴姆勒卡车，我们尊重数据保护这一个人权利。个人数据的使用和处理仅在法律、规定、戴姆勒卡车内部政策和数据主体允许的范围内进行。我们的数据保护政策在《通用数据保护条例》的适用范围内对雇员、客户和合作伙伴个人数据的处理做出了规定。该数据保护政策保证统一的数据保护和数据安全标准，并为集团公司之间的数据交换创造必须的框架条件。

我们的全球数据和信息政策为负责任地、合法、合乎道德地处理全球所有数据和信息奠定了基础，并制定了目标、原则、组织结构和措施。我们对数据责任的承诺同时在总体上对负责任地、合法地处理数据进行了定义，无论是处理个人数据还是非个人数据。

此外，使用人工智能也需要明确的方向。人工智能已在我们行业的许多领域得到应用，并将在未来继续发挥重要作用。

为了可持续地利用人工智能带来的机遇，我们遵循道德原则并遵守数据保护的要求。同时我们注重负责任地使用人工智能以及可解释性、隐私保护、安全性和可靠性。

<sup>12</sup> 国际劳工组织第169号公约。



## 人权与环境

在戴姆勒卡车，我们承认我们有责任保护环境，并意识到我们的产品、生产和采购过程对环境和人类的潜在影响。因此，除了人权尽职调查之外，我们还遵守我们在自己集团公司内的环保责任，并敦促我们的供应商和业务合作伙伴注意环保责任。

我们努力在全球范围内树立环境和能源平衡的典范，并根据我们集团关于环境和能源管理的企业政策，致力于在我们的所有活动中以环保的方式行事，节约使用资源，高效经济地提取原材料，从而避免或不断减少对环境的负面影响。

为此，我们在所有生产基地建立了环境管理体系<sup>13</sup>，并定期在我们的生产基地开展环境风险评估（环境尽职调查）。此外，我们制定了明确的总体环保标准和目标，并使我们的环境影响在内部和外部都保持透明。如果戴姆勒卡车经营地发生与环境相关的事故，我们会记录并解决这些缺陷问题。通过对自己的产品持续进行技术改进，我们努力减少排放并减轻资源消耗对环境造成的影响。我们的目标是实现长期的碳中和生产和碳中和运输，履行我们对巴黎气候协议的承诺，并进一步满足其他国家和国际气候保护规定。

<sup>13</sup> 环境和能源管理标准 ISO 14001、EMAS 和 ISO 50001

## 3. 我们尊重人权的方法

在戴姆勒卡车，人权是我们可持续发展业务战略的核心主题。

我们通过可衡量的目标和指标兑现我们的人权承诺。通过我们的人权合规管理体系，我们根据国际公认的标准、适用法律和法规的要求以及我们对戴姆勒卡车价值观的共识，履行我们的人权尽职调查义务。在建立和落实人权合规管理体系时，我们会考虑我们的员工和其他利益相关者的利益，在受保护的 legal 地位下他们可能会直接受到我们业务活动的影响。我们的目标是与可能受影响的权利人或其代表进行交流，并考虑他们的利益。作为人权合规管理体系的一部分，我们会根据风险系统性地审核我们的受控集团公司或供应链是否尊重人权，并采取各种措施来防止、消除或减少全球业务活动对人权的负面影响。我们不断完善人权合规管理体系，例如，在因新活动或关系而进行风险评估时，以及在战略决策或业务运营变化之前进行风险评估时。我们还就人权合规管理体系的进一步完善和监督与外部利益相关者及专家进行协商。

**我们尊重和维护人权的七个步骤。**

### 原则

1. **合规值：**我们的社会责任和人权原则声明以及我们的行为准则
2. **合规目标：**尊重人权并确保实施人权尽职调查义务
3. **合规组织：**我们的可持续发展部门与相关部门进行跨专业合作，例如与中央采购部门
4. **合规风险：**通过我们对集团公司、多数股权以及供应链的风险分析，实现透明化
5. **合规计划：**供应链尽职调查和原材料分析是人权合规管理体系不可或缺的一个组成部分；合规措施是为我们确定的人权风险领域而制定的
6. **沟通和培训：**通过对戴姆勒卡车员工进行强制性的培训、对特定目标群体的网络培训以及提高业务合作伙伴的认识来实现
7. **监督和改进：**持续记录每个流程步骤，定期审查人权合规管理体系的有效性

## 戴姆勒卡车和受控的集团公司

在人权合规管理体系的范围内，戴姆勒卡车为我们的受控集团公司提供了风险分析和制定相关措施。所有受控集团公司均采用人权相关的风险评估方法。通过该方法识别我们受控集团公司的个体风险，并考虑特定国家/地区的因素。此外，风险分析和由此得出的措施纳入年度人权相关的价值观和目标中。。

根据风险评估的结果，戴姆勒为受控的集团公司制订相应的合规措施。相关单位负责合规措施的实施。同时戴姆勒卡车内部设有独立部门负责合规措施的设计和实施。

在引入和实施合规措施的同时，戴姆勒会对所有相关员工提供专门的沟通机制和特定的培训课程。为了确保合规措施的有效性、持续改进和进一步完善，我们每年都执行相应的监督和报告流程。

## 业务合作伙伴

在戴姆勒卡车业务伙伴标准中，我们描述了对业务合作伙伴的要求和期望。业务合作伙伴是指所有与我们有业务往来的所有人员和组织。戴姆勒卡车及其业务伙伴尊重并支持遵守国际认可的人权，尤其重视国际人权法案<sup>14</sup> 和国际劳工组织核心劳工标准的权利，并致力于在业务关系中，包括与其他商业伙伴和供应商的关系中防止发生侵犯人权的行为。

遵守以上标准是我们成功合作的先决条件。因此，在与新业务合作伙伴签订合同之前，我们会在法律允许的范围内进行透明且以风险为导向的诚信审查。即使在签订合同后，我们的合作伙伴也有义务遵守法律规定。我们与业务合作伙伴一起审查诚信问题或潜在的违反法律和/或违反戴姆勒卡车业务伙伴标准的情况。如果问题无法解决，我们将采取相应的措施，可能包括诉诸法律行动来终止业务关系。我们希望我们的业务合作伙伴向其雇员传达适用法律以及戴姆勒卡车业务伙伴标准的内容和相关要求。此外，我们希望我们的业务合作伙伴将戴姆勒卡车业务伙伴标准的内容传达给他们的供应商，并确保遵守这些要求。

<sup>14</sup> 包括《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》及其两份补充协议和《经济、社会和文化权利国际公约》。

## 供应商

在戴姆勒卡车，我们致力于负责任地采购生产材料、非生产材料以及服务，采购人员在专门适用于供应商的标准和合同条件中规定了对供应商的明确要求和期望。

所有供应商都必须尊重国际公认的人权，这些人权也包含在与供应商签订的合同协议中。在合同条款的框架内，戴姆勒卡车保留检查其遵守情况并在发生侵权行为时行使我们的权利如法律诉讼，并可能终止业务关系。

我们的目标是通过我们的采购部门向所有供应商提出并传达这些要求。在此，我们基于上述具有约束力的原则特别明确了对良好工作条件、尊重人权、环境保护和安全以及商业道德、数据保护和合规的要求。

我们要求我们的直接供应商遵守我们的人权和劳工条件标准，向其员工传达这些标准，同时将其内容传达给自己的供应商，并核实其遵守情况。我们通过有针对性的信息和培训来帮助供应商落实这些要求，并由我们的中央采购部门系统地检查是否符合可持续发展标准。对于新引入的供应商，我们会进行可持续性问题的审查，包括人权和劳工标准—如有必要，也可能通过现场评估。

### 详细信息

如要了解更多信息，请访问我们的网站：<https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/s-social>

有关我们业务合作伙伴标准的信息，请访问

<https://www.daimlertruck.com/en/company/compliance/compliance-of-our-business-partners>

## 4. 公司治理

在戴姆勒卡车，所有的管理机构、管理人员和雇员必须熟悉并遵守本原则声明的要求。

戴姆勒卡车管理机构的成员落实该原则声明。本地实施则由相应地点的责任人负责。

该原则声明由管理层、戴姆勒卡车股份公司总劳资委员会、戴姆勒卡车股份公司全球雇员委员会和全球产业总工会共同通过，作为戴姆勒卡车股份公司（全球）内部实施人权尽职调查核心要素、具有约束力的依据。该原则声明是一项具有约束力的承诺，适用于戴姆勒卡车以及全球所有受控集团公司的所有管理人员和雇员。

公司审计部在审计时也会监督这些原则的遵守情况，并将这些原则纳入其评估标准中。集团管理层定期向全球雇员委员会报告并讨论公司内社会责任的落实情况以及这些原则的实施情况。

该原则声明构成对欧盟法规和国家法律（如适用）的补充。除非当地法律另有规定，否则受控集团公司及其雇员和管理机构成员不得采用偏离本原则内容和规范的法规。如果国家法律与本原则声明的内容发生冲突，中央合规组织将与相应的集团公司合作，共同寻找最接近这些原则意图的条款。

### 沟通和通知

该原则声明将以适当的形式提供给所有员工及其利益代表，并予以发布。沟通措施将事先与雇员代表讨论。

## 控制

戴姆勒卡车的法律与合规部负责总体的人权活动，直接向董事会主席报告。

戴姆勒卡车的采购部门将向直接负责相关单位的董事会成员提供其各自人权合规措施的信息。此外，各个专业部门还向可持续发展指导委员会报告。公司可持续发展委员会监督该原则声明的执行，该委员会由所有董事会成员组成。<sup>15</sup> 为此，每年都向企业可持续发展委员会报告特别相关的人权问题和该原则声明的执行情况并进行讨论，必要时还会临时报告和讨论。

董事会还可在定期会议上向整个监事会就可持续发展问题（包括人权和劳工标准）汇报最新情况。

在戴姆勒卡车，我们跨职能团队密切合作，构思适当的预防和缓解措施。这些团队由人权和合规专家、运营采购部门组成以及其他专业部门（视情况而定）。相关专业部门负责这些措施的实施和监督。

## 违规行为的处理

根据联合国《工商业与人权指导原则》第三支柱“获得补救”的规定，员工和外部第三方可以通过多种渠道报告涉嫌侵犯人权的行为并要求援助。这些渠道尤其包括全球雇员委员会和全球工业联盟以及我们的举报系统 SpeakUp（业务实践办公室）。

### 详细信息

如想了解更多信息，请访问我们的网站：

<https://www.daimlertruck.com/en/company/compliance/whistleblowing-system-speakup>

## 其他事项

本原则声明自签署之日起生效，并替代当时戴姆勒股份公司通过的“戴姆勒社会责任原则”。任何个人或第三方的权利都不能从该原则声明中衍生出来。该原则声明不具有追溯效力。在执行该原则声明的单独指南中，对现有管理体系基于内容设计和定位进行了更详细的说明。

根据戴姆勒卡车人权合规管理系统框架内进行的风险分析结果，我们会定期审查和修订该原则声明。例如，当由于新的活动或关系而进行风险分析时，或在战略决策之前或在业务活动发生变化之前进行风险分析时。

<sup>15</sup> 定期报告的范围，并考虑适用的法律和企业规章，公司、总劳资委员会、全球雇员委员会和戴姆勒卡车员工代表将密切合作，并根据原则声明（如适用），在全球产业总工会的参与下讨论措施，并根据需要启动现有程序的改进。

## 评估和定期报告

在戴姆勒卡车，我们将继续对我们在供应链中的尽职调查活动进行年度披露，包括披露供应链中的风险评估结果，并详细说明我们为减轻已识别的风险而采取的措施及评估其有效性。

### 可持续发展报告

从我们最新的可持续发展报告和网站上详细了解人权：

<https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/reportings>

## 5. 词汇表

<b>《多样性宪章》多样性</b>	公司于 2006 年发布的自愿承诺旨在促进德国工作领域对平等机会和多样性的认可、欣赏和包容。
<b>经济合作与发展组织跨国企业准则</b>	总部位于巴黎的经济合作与发展组织 (OECD) 是一个国际组织, 由 37 个成员国组成, 致力于民主和市场经济。经济合作与发展组织跨国企业准则在透明度、劳动条件、环境、腐败、消费者保护、报告、技术转让、竞争和税收方面为企业提供可持续商业行为的建议。
<b>补救措施</b>	补救措施既包括补救不良人权影响的流程, 也包括这些流程的主要结果, 旨在消除或纠正实际的不良影响, 或尽量减少潜在在不良影响发生的可能性。
<b>当地社区</b>	由于与我们的经营地存在直接联系或直接关系, 并且可能受到或可能受到直接和/或负面影响的社区。
<b>多元化和包容性</b>	因性别、年龄、出身、性取向和其他特征而产生的人与人的差异。对多样性采取有意识的、整体的和欣赏的态度, 目的是对所有员工的平等包容和对待。
<b>风险分析</b>	为评估人权风险, 对工业企业戴姆勒卡车因其自身活动或其业务关系涉及的所有实际或潜在的不利人权影响进行的调查和评估。
<b>个人数据</b>	与自然人直接或间接相关的所有信息。其中包括如姓名、地址和年龄等。
<b>供应商 (直接/间接)</b>	直接供应商是指提供产品或服务的供应商, 其交付对于制造我们的产品和提供我方服务是必不可缺少的, 并在交付和/或服务方面与我们有直接的关系。间接供应商是指那些为生产和提供产品同样必要的供应商, 但并未与我方建立有关交付和/或服务的直接合同关系。
<b>国际劳工组织 (ILO)</b>	联合国历史最悠久的特殊组织, 总部位于日内瓦。国际劳工组织追求促进体面工作、社会保障和加强社会对话的目标, 并负责起草、制定和执行具有约束力的国际劳工和社会标准。
<b>合规管理体系</b>	促进企业行为合规的基本原则和措施。我们的合规管理体系基于国家和国际标准。除了我们合规活动的其他目标外, 合规管理体系旨在尊重人权。人权内容管理体系包括七个要素, 它们相辅相成。合规价值观、合规目标、合规组织、合规风险、合规计划、沟通和培训以及监控和改进。
<b>环境风险评估/环境尽职调查</b>	我们的专家在我们的生产基地定期进行空气排放、废水排放、废物管理、土壤/地下水污染、材料使用和现场环境管理体系等主题的风险分析。评估系统基于标准化的调查、随机文件审核和有针对性的现场检查。这些环境风险评估包括许多因素, 例如: 对环境法规的了解和遵守、为防范风险而使用的设备技术、环境保护因素的专业组织以及对当地环境和邻近地区的考虑。最后, 就所进行的每项环境风险分析编写一份报告, 其中除了现状描述外, 还将提供减少风险的具体建议。
<b>环境和能源平衡</b>	能源效用和消费的关系, 特别是在环境影响方面。
<b>机会均等</b>	根据才干、能力和业绩, 对所有员工提供支持和发展机会, 而不论其性别、年龄、出身、宗教或其他个人特征。



公司价值链包括与产品的设计、制造、分销、使用和处置以及公司服务交付相关的所有活动。	<b>价值链</b>
戴姆勒最重要的管理机构，其主要职能是监督管理层以及董事会。	<b>监事会</b>
戴姆勒卡车可持续发展中央管理委员会，向戴姆勒卡车股份公司董事会报告。可持续发展指导委员会向董事会提交有关可持续发展业务战略行动领域的进度报告和决策提案。	<b>持续发展指导委员会</b>
面向现在和未来的工作方法，目的是将经济、生态和社会方面保持协调。	<b>可持续性</b>
对我们公司活动和决策具有实际或潜在影响的个人或组织，或被我们的企业活动和决策影响的人或组织。	<b>利益相关者</b>
1948年12月10日联合国大会决议，不具有法律约束力。《世界人权宣言》包含所有人从出生起就拥有的基本的、不可剥夺的权利，它是《国际人权法案》的一部分。	<b>联合国《世界人权宣言》</b>
联合国工商业与人权指导原则是一套国际准则，旨在防止经济活动中侵犯人权的事件。他们还涉及企业的责任。	<b>联合国工商业与人权指导原则（联合国指导原则）</b>
联合国为负责任的公司治理提出的倡议。全球契约以关于人权、劳动标准、环境、预防腐败以及可持续发展目标的十项普遍原则为基础，追求包容性和可持续的全球经济愿景。	<b>联合国全球契约</b>
在没有事实理由的情况下，利用类别（如社会出身、性别、肤色、宗教信仰等）制造、辩解和证明不平等待遇。	<b>歧视</b>
在法学上，权利人是指拥有法律制度承认的某些权利的个人和其他法律实体（组织或生命体）。在人权方面，权利人是指所有人，无论其个人特征如何。	<b>权利人</b>
人权是所有人类从出生起就拥有的基本的、不可剥夺的权利。人权包括但不限于：人的尊严以及对生命和身体健康的权利。人权归入基本国际标准，例如《联合国国际人权宪章》和国际劳工组织的核心劳工标准。人权捍卫者，也称为人权活动家，是为保护和促进人权而进行非暴力工作的人和团体。	<b>人权捍卫者</b>
人权尽职调查是指一家公司在业务活动中尊重人权和降低人权侵权风险的义务。	<b>人权尽职调查义务</b>
特别容易受到业务活动负面人权影响的个人或群体，例如儿童。如果个人或团体无法应对或难以应对不良的人权影响，他们也可能是弱势群体。	<b>弱势群体</b>
戴姆勒的举报系统，向所有员工和业务合作伙伴开放，以应对风险和有高风险的违规行为。高风险违规行为包括下列情形：例如，腐败、违反反垄断和洗钱犯罪的行为以及违反技术规范或违反环境法规的行为。	<b>业务实践办公室 (Speak Up)</b>
拥有并实践自己的人与环境或特定地理区域之间关系的人群。原住民尤其以特定的社会、经济、政治或精神特征而著称，这些特征与其生活的其他社会特征不同。	<b>原住民</b>

