

DAIMLER TRUCK

# **Declaración de Principios de Daimler Truck en materia de Responsabilidad Social y Derechos Humanos**

Noviembre, 2022





# Contenido

1. Introducción	4
<hr/>	
2. Responsabilidad social	5
<b>Derechos humanos y buenas condiciones laborales</b>	<b>5</b>
Abolición del trabajo infantil	5
Abolición del trabajo forzado	5
Libertad de asociación, derecho de negociación colectiva y derecho a la huelga	5
Igualdad de oportunidades y no discriminación	6
Derecho a la salud y la seguridad en el trabajo	6
Jornadas laborales	6
Remuneraciones y beneficios	6
Educación y Formación	7
<b>Personal de seguridad y protección de los derechos humanos</b>	<b>7</b>
<b>Protección de los defensores de los derechos humanos</b>	<b>7</b>
<b>Reconocimiento y respeto de los derechos de las minorías, de las comunidades locales y de los pueblos indígenas</b>	<b>7</b>
<b>Tratamiento de datos</b>	<b>7</b>
<b>Derechos humanos y medio ambiente</b>	<b>8</b>
<hr/>	
3. Nuestro enfoque en el respeto de los derechos humanos	9
Daimler Truck y compañías controladas por el Grupo	10
Socios comerciales	10
Proveedores	11
<hr/>	
4. Gobernanza	12
Comunicación y notificación	12
Gobernanza	13
Tratamiento de las infracciones	13
Varios	13
Evaluación e informes periódicos	14
<hr/>	
5. Glosario	15

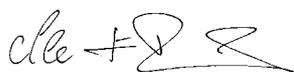
# Prólogo

En Daimler Truck trabajamos para todos los que mueven el mundo. Somos una parte importante de la economía y la sociedad, por lo que tenemos una gran responsabilidad: con nuestros empleados, que llevan nuestros camiones y autobuses a la carretera, con nuestros clientes, que confían en nuestros productos y servicios y con todas las personas, que entran en contacto con nuestra actividad económica.

Aceptamos conscientemente esta responsabilidad. Una parte fundamental de esta responsabilidad es respetar y salvaguardar los derechos humanos. Estamos firmemente comprometidos con estos principios en todas nuestras compañías y esperamos lo mismo de nuestros socios comerciales.

Reafirmamos nuestro compromiso en esta **Declaración de Principios en materia de Responsabilidad Social y Derechos Humanos**, que complementa nuestra obligación de respetar los derechos humanos desde nuestro Código de Conducta y constituye la base para asumir nuestra responsabilidad social en Daimler Truck.

Con ello, destacamos que en Daimler Truck, como compañía, nos tomamos muy en serio nuestra responsabilidad de respetar los derechos humanos y queremos hacer todo lo posible para poner en práctica nuestro compromiso con la Declaración de Principios en nuestras actividades diarias.



**Martin Daum**

Presidente de la Junta Directiva de  
Daimler Truck Holding AG



**Michael Brecht**

Presidente del Comité de Empresa  
Europeo y de la representación  
mundial de empleados



**Jürgen Hartwig**

Director de Recursos Humanos y Trabajo  
de Daimler Truck Holding AG



**Jörg Lorz**

Vicepresidente del Comité Europeo  
de Empresa y de la representación  
mundial de empleados



**Atle Høie**

IndustriAll Global Union,  
Secretario general

# 1. Introducción

Para Daimler Truck<sup>1</sup>, el respeto a los derechos humanos es un componente fundamental en una gestión empresarial responsable.

Esta declaración incorpora y complementa los principios de nuestro Código de Conducta. Desde el comienzo de esta iniciativa, entonces como área de negocio de Daimler AG, nos comprometimos como socios fundadores del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a defender los derechos humanos, respetar los derechos de los empleados<sup>2</sup> y de sus representantes, así como a proteger el medio ambiente. En Daimler Truck respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y tenemos en especial consideración los derechos de los grupos vulnerables. Con este espíritu, nos comprometemos a cumplir, entre otras, las siguientes normas internacionales:

- » La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- » El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- » El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- » La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- » Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos
- » Los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- » Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales<sup>3</sup>

En Daimler Truck nos comprometemos a prevenir y, en la medida de lo posible, eliminar y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos en nuestras operaciones comerciales a nivel mundial. Además, actuamos de conformidad con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos para garantizar que nuestros socios comerciales, especialmente los proveedores directos, respeten los derechos humanos y trabajen para que los proveedores indirectos también respeten los derechos humanos. A través de nuestro Sistema de Gestión del Cumplimiento en materia de Derechos Humanos, cumplimos nuestra obligación de diligencia debida en esta área con la participación de las partes interesadas pertinentes en el proceso.

La base de la percepción de nuestra responsabilidad social es que somos competitivos y seguimos siendo así a largo plazo. Para nosotros, la responsabilidad social es un factor esencial para el éxito a largo plazo de nuestra compañía; esto también se aplica a nuestros accionistas, proveedores, socios comerciales y clientes, así como a nuestros empleados y colaboradores sociales. Queremos seguir contribuyendo a la paz social y a la prosperidad mundial. Asumir responsabilidad conjunta por la sostenibilidad a lo largo de la cadena de valor, especialmente con vistas al progreso tecnológico, forma parte de nuestra cultura empresarial. Esto también resulta aplicable a la transformación responsable de nuestro sector, que se caracteriza por las nuevas tecnologías de propulsión y digitalización.

Con la finalidad de alcanzar nuestros objetivos comunes en Daimler Truck, nuestro Comité Intercentros, el Comité mundial de empleados de Daimler Truck e IndustriALL Global Union hemos acordado la presente declaración, que complementa los requisitos de cumplimiento en materia de derechos humanos de nuestro Código de Conducta. Esta declaración se ha desarrollado en cooperación con los departamentos internos responsables, el comité de empresa del Grupo, el Comité mundial de empleados, así como con expertos externos y partes interesados.

<sup>1</sup> «Daimler Truck» hace referencia a Daimler Truck Holding AG, Daimler Truck AG y las compañías controladas del Grupo Daimler Truck.

<sup>2</sup> En aras de la simplificación lingüística, en esta directriz se utiliza únicamente la forma masculina para referirse a personas físicas.

No obstante, el contenido se refiere en todo momento a personas de cualquier identidad de género. El concepto «empleados» incluye también a los directivos de todos los niveles y miembros de los órganos directivos.

<sup>3</sup> Capítulo IV sobre derechos humanos en las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

## 2. Responsabilidad social

Daimler Truck se compromete a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y se opone a todas las condiciones laborales de explotación.

### Derechos humanos y buenas condiciones laborales

En Daimler Truck damos especial importancia a los derechos humanos y a las buenas condiciones de trabajo, tanto en nuestras propias empresas del Grupo como en nuestros proveedores y socios comerciales. Nos comprometemos a respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente y nos oponemos a todas las condiciones laborales de explotación.

#### Abolición del trabajo infantil

En Daimler Truck nos oponemos estrictamente a cualquier forma de trabajo infantil, tal como se define en los convenios pertinentes de la OIT<sup>4</sup> y estamos comprometidos con la abolición efectiva del trabajo infantil. Todas las prácticas empresariales de Daimler Truck deben cumplir, como mínimo, los convenios de la OIT mencionados. Los niños no deben ser inhibidos en su desarrollo. Debe respetarse su dignidad, y su seguridad y salud no deben verse comprometidas, sino al contrario, deben protegerse con medidas adecuadas.

#### Abolición del trabajo forzado

En Daimler Truck nos oponemos estrictamente al trabajo forzoso u obligatorio y a todas las formas de esclavitud, incluidas las formas modernas de esclavitud y el tráfico de personas. Todas las prácticas de Daimler Truck como empleador deben ajustarse, como mínimo, a las normas laborales fundamentales de la OIT<sup>5</sup>. Las relaciones laborales se basan siempre en la voluntariedad y, por tanto, todas las relaciones laborales podrán terminarse con un preaviso razonable.

#### Libertad de asociación, derecho de negociación colectiva y derecho a la huelga

En Daimler Truck, reconocemos el derecho de nuestros empleados a constituir órganos de representación de los trabajadores, a la negociación colectiva para la regulación de las condiciones de trabajo y al derecho a la huelga, según la legislación aplicable.<sup>6</sup> Fundar, afiliarse o ser miembro de un sindicato de trabajadores reconocido de conformidad con la legislación aplicable no se utilizará como motivo de falta de igualdad de trato o de represalias<sup>7</sup>. En caso de campañas de organización, la empresa y sus directivos deberán mantenerse neutrales; los sindicatos y la empresa garantizarán que los empleados puedan tomar una decisión independiente.

En Daimler Truck nos aseguramos de que nuestros empleados puedan, de forma abierta y regular, intercambiar sus opiniones sobre las condiciones de trabajo con la dirección de la empresa en los sindicatos y órganos de representación de los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente. Si estos principios no se ajustan a la legislación local, en Daimler Truck encontraremos soluciones locales que tengan en cuenta la legislación nacional aplicable y nuestras propias directrices. La colaboración con los empleados y los sindicatos es constructiva. Nuestro objetivo es informar e implicar a los empleados de la forma más directa posible. Para ello, se busca un equilibrio justo entre los intereses económicos de la empresa y los intereses de nuestros empleados. Nuestra conducta y tono frente a los empleados se caracterizan por el respeto y la equidad. Incluso en caso de litigio, el objetivo sigue siendo mantener una cooperación constructiva sostenible a largo plazo.

<sup>4</sup> Convenio de la OIT n.º 138 y n.º 182.

<sup>5</sup> Convenio n.º 29, n.º 105 de la OIT y Protocolo de 2014 relativo a la Convención sobre el Trabajo Forzado.

<sup>6</sup> Convenio de la OIT n.º 87 y n.º 98.

<sup>7</sup> Convenio n.º 135 de la OIT.

**Igualdad de oportunidades y no discriminación**

En Daimler Truck nos comprometemos a mantener la igualdad de oportunidades entre los empleados y a evitar toda forma de discriminación.<sup>8</sup> Defendemos el trato justo de todos los empleados y no toleramos ninguna forma de discriminación o de trato desigual injustificado, por ejemplo, en función de características como el género, la etnia, el origen, la nacionalidad, la religión o la ideología, la afiliación política, social o sindical, la identidad y la orientación sexual, las discapacidades físicas y/o psíquicas o la edad. En Daimler Truck, la Diversidad e Inclusión son partes esenciales de nuestra estrategia corporativa, dando forma a un enfoque consciente de las diferencias y la individualidad. Por este motivo, ya en su día como área de negocio, fuimos el primer firmante de la Carta de la Diversidad de Daimler AG y seguimos desarrollando nuestra gestión de la diversidad.

**Derecho a la salud y la seguridad en el trabajo**

En Daimler Truck, en nuestro papel como empleadores, garantizamos la salud y la seguridad en el trabajo en el marco de la legislación aplicable, y apoyamos la mejora continua de las condiciones de trabajo, con el objetivo de que no haya accidentes ni enfermedades laborales.

En Daimler Truck contamos con políticas y directrices aplicables a todo el Grupo en materia de salud y seguridad en el trabajo. Estas políticas describen la estructura, el funcionamiento y la mejora continua de nuestro sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.<sup>9</sup> Para garantizarlo, representantes de la empresa, empleados, profesionales de la salud y la seguridad y representantes de los trabajadores colaboran de forma regular, estrecha y concisa en todas las sedes de la empresa. Fomentamos un enfoque preventivo entendiendo que los accidentes y enfermedades profesionales suelen tener causas evitables. La creación de una cultura de prevención eficaz puede eliminar estas causas y evitar accidentes laborales, lesiones y enfermedades laborales. Mantener estándares elevados de seguridad técnica y operativa constituye la base de nuestro trabajo. El objetivo es prevenir los accidentes laborales y las enfermedades relacionadas con el trabajo. En Daimler Truck, cumplimos con las normas de seguridad industrial y utilizamos los equipos de protección necesarios. Para ello, dependemos de la colaboración de nuestros empleados para informar sobre posibles riesgos para la seguridad y la salud. Estas normas de seguridad industrial se aplican también a los empleados de empresas externas (por ejemplo, trabajadores temporales).

**Jornadas laborales**

En Daimler Truck seguimos el principio de que las horas de trabajo se ajusten a la legislación local y a las respectivas normas del sector. En el marco de la legislación aplicable, nos aseguramos de que prevalezcan unas condiciones de trabajo seguras y saludables, que se garanticen las pausas en el trabajo, una limitación adecuada de la jornada laboral y unas vacaciones regulares y remuneradas. También garantizamos el cumplimiento de las normas internacionales aplicables en materia de horas de trabajo, que incluyen como mínimo los convenios pertinentes de la OIT en el lugar de trabajo.

**Remuneraciones y beneficios**

En Daimler Truck nos adherimos a las normas internacionales, como el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, independientemente del género<sup>10</sup>, y unas condiciones de trabajo justas y favorables<sup>11</sup>. Nos comprometemos especialmente a un salario adecuado que sea, al menos, igual al salario mínimo establecido en la legislación aplicable y que, además permita a nuestros empleados asegurar su subsistencia. En caso contrario, se determinará en función de la legislación del lugar de empleo. Para ello, se tendrá en cuenta el coste de la vida y las prestaciones sociales en el país correspondiente. En ausencia de leyes o reglamentos de negociación colectiva aplicables, la remuneración y los beneficios se basan en nuestra política global de remuneración, así como en nuestros reglamentos locales internos sobre remuneración.

<sup>8</sup> Convenio de la OIT n.º 100, 111 y 190.

<sup>9</sup> Norma ISO 45001 sobre salud y seguridad en el trabajo.

<sup>10</sup> Convenio n.º 100 de la OIT.

<sup>11</sup> Convenio n.º 100 y 111 de la OIT.

**Educación y Formación**

En Daimler Truck promovemos la educación y formación de todos los empleados para lograr un alto nivel de rendimiento y un trabajo de alta calidad. Por ello, ofrecemos amplios programas de educación y formación y medidas de apoyo durante todas las fases esenciales de la formación individual y la trayectoria profesional de los empleados. De este modo, contribuimos a la empleabilidad de todos los empleados y al aprendizaje permanente.

**Personal de seguridad y protección de los derechos humanos**

Cuando en Daimler Truck utilizamos nuestro propio personal de seguridad para proteger nuestras instalaciones, este está obligado a respetar los derechos humanos y nuestro Código de Conducta. En caso de contratación de proveedores de servicios de seguridad privados para la protección de nuestras instalaciones, deben establecerse requisitos y medidas adecuados con las correspondientes especificaciones para garantizar que el personal de seguridad respeta los derechos humanos internacionalmente reconocidos durante su actuación.

**Protección de los defensores de los derechos humanos**

En Daimler Truck somos conscientes del importante papel que desempeñan los defensores de los derechos humanos en el respeto y la promoción de los derechos humanos y rechazamos cualquier amenaza, intimidación, difamación y criminalización contra las personas que defienden los derechos humanos.

**Reconocimiento y respeto de los derechos de las minorías, de las comunidades locales y de los pueblos indígenas**

Daimler Truck es consciente de que los miembros de grupos minoritarios requieren una protección especial. Por ese motivo, en Daimler Truck respetamos los derechos de las minorías. Además, respetamos los derechos de las comunidades locales y de los pueblos indígenas que puedan verse afectados por las operaciones en nuestras instalaciones<sup>12</sup> y tenemos en cuenta el impacto local de nuestras actividades empresariales.

<sup>12</sup> Convenio n.º 169 de la OIT.

## Tratamiento de datos

En Daimler Truck respetamos la protección de datos como derecho personal. Los datos personales únicamente se utilizan y tratan en la medida en que lo permitan las leyes, regulaciones, las políticas internas de Daimler Truck y según lo permitido por las partes afectadas. Nuestra política de privacidad, que regula el tratamiento de datos personales de empleados, clientes y socios en el ámbito del Reglamento General de Protección de Datos, garantiza un estándar unificado de protección y seguridad de datos y proporciona el marco necesario para la transmisión de datos entre las compañías del Grupo.

Nuestra política global de datos e información constituye la base para el tratamiento responsable, lícito y ético de todos los datos e información en todo el mundo, definiendo para ello, objetivos, principios, estructuras organizativas y medidas. Nuestro compromiso con la responsabilidad de los datos define el tratamiento responsable y conforme a la ley de los datos en su conjunto, incluso si no son de carácter personal.

Además, el uso de la inteligencia artificial también requiere una orientación clara. La inteligencia artificial ya se utiliza en nuestro sector en diferentes ámbitos y seguirá adquiriendo importancia en el futuro.

Para dar forma a la transformación digital de manera sostenible, estos principios incluyen parámetros éticos y legales para el desarrollo y el uso de la IA. De ese modo, apostamos por un uso responsable de la inteligencia artificial, así como por la comprensibilidad, la protección de la privacidad, la seguridad y la fiabilidad.

## Derechos humanos y medio ambiente

En Daimler Truck reconocemos nuestra responsabilidad para proteger el medio ambiente y somos conscientes del impacto potencial de nuestros productos, así como de procesos de producción y adquisición sobre el medio ambiente y en las personas. Por ese motivo, además de la diligencia debida en materia de derechos humanos, también cumplimos con nuestra responsabilidad de cuidado del medio ambiente en nuestras propias empresas del Grupo, así como con respecto a nuestros proveedores y socios comerciales.

Nos esforzamos por lograr un equilibrio medioambiental y energético ejemplar en todo el mundo y, con nuestra Directriz Corporativa sobre gestión medioambiental y energética nos comprometemos a actuar de forma responsable con el medio ambiente en todas nuestras actividades, utilizando los recursos con moderación y extrayendo las materias primas con eficiencia y moderación para evitar o minimizar continuamente los efectos negativos sobre el medio ambiente.

Para ello, hemos establecido sistemas de gestión medioambiental<sup>13</sup> en todas las plantas de producción y realizamos periódicamente evaluaciones de riesgo medioambiental (diligencia debida medioambiental) en nuestras plantas. Además, definimos normas y objetivos de protección medioambiental claros y globales y hacemos que nuestro impacto medioambiental sea transparente tanto interna como externamente. Si se producen incidentes relevantes para el medio ambiente en alguna de las sedes de Daimler Truck, procedemos a documentar y resolver cualquier deficiencia. En el proceso del desarrollo tecnológico de nuestros productos, nos esforzamos por reducir el impacto medioambiental que tienen las emisiones y el consumo de recursos. Con el objetivo de lograr una producción y transporte neutros en CO<sub>2</sub> a largo plazo, cumplimos con nuestro compromiso con el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático y con otras normativas nacionales e internacionales sobre el cambio climático.

<sup>13</sup> Normas de gestión medioambiental y energética ISO 14001, EMAS e ISO 50001.

## 3. Nuestro enfoque en el respeto de los derechos humanos

En Daimler Truck hemos integrado los derechos humanos como tema central en nuestra estrategia empresarial sostenible.

En este contexto, hemos respaldado nuestros compromisos en materia de derechos humanos con objetivos medibles y KPI. Con nuestro Sistema de Respeto de los Derechos Humanos (HRRS), cumplimos con nuestra obligación de diligencia debida en materia de derechos humanos, basándonos en los requisitos de las normas reconocidas internacionalmente, la legislación y los reglamentos aplicables y en nuestra escala común de valores en Daimler Truck. Al establecer e implementar el HRRS, tenemos en cuenta los intereses de nuestros empleados y otros grupos interesados que puedan verse directamente afectados una posición legal protegida por nuestras operaciones comerciales. Nuestro objetivo es entablar un intercambio con los titulares de derechos potencialmente afectados o sus representantes y tener en cuenta sus intereses. En el marco del HRRS, realizamos una evaluación sistemática basada en el riesgo para verificar que las empresas controladas por el Grupo y nuestras cadenas de suministro cumplen con los derechos humanos, y aplicamos numerosas medidas para prevenir, finalizar y mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos en nuestras operaciones comerciales en todo el mundo. Desarrollamos nuestro HRRS continuamente, por ejemplo, cuando se realiza una evaluación de riesgos debido a una nueva actividad o relación y antes de tomar decisiones estratégicas o de realizar cambios en la actividad comercial. También consultamos a grupos interesados y expertos externos en el desarrollo y la supervisión.

### Nuestro planteamiento de siete pasos para respetar y salvaguardar los derechos humanos.

#### PRINCIPIOS GENERALES

1. **Valores de Compliance:** Nuestra Declaración de Principios sobre Responsabilidad Social y Derechos Humanos y nuestro Código de Conducta.
2. **Objetivos de Compliance:** Respeto de los derechos humanos y garantía de la aplicación de las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos.
3. **Organización de Compliance:** Nuestra área de sostenibilidad colabora con los departamentos correspondientes de forma interdisciplinar, por ejemplo, con el área central de compras.
4. **Riesgo de Compliance:** Conseguir transparencia a través de nuestro análisis de riesgos en las propias compañías del Grupo, en las participaciones mayoritarias, así como en las cadenas de suministro.
5. **Programa de Compliance:** La obligación de diligencia debida de la cadena de suministro y el análisis de las materias primas forman parte integral del CMS de derechos humanos; las medidas de cumplimiento se adaptan a las áreas de riesgo identificadas en materia de derechos humanos.
6. **Comunicación y formación:** Transmitir mediante formación obligatoria y específica para cada grupo destinatario a través de la web para los empleados de Daimler Truck, así como la sensibilización de nuestros socios comerciales
7. **Supervisión y mejora:** Documentación continua de cada uno de los procesos, así como comprobaciones periódicas de la eficacia del CMS en materia de derechos humanos.

### **Daimler Truck y compañías controladas por el Grupo**

En el marco del Sistema de Respeto de los Derechos Humanos (HRRS), en Daimler Truck contamos con un Sistema de gestión de Cumplimiento Social (CMS) que está integrado en un ciclo de evaluación de riesgos y un conjunto de medidas para nuestras empresas controladas por el Grupo. El enfoque específico para la evaluación de riesgos en materia de derechos humanos se aplica en todas las empresas controladas por el Grupo. El objetivo es identificar el riesgo individual de nuestras empresas controladas por el Grupo teniendo en cuenta, entre otros, los factores específicos de cada país. Además, el análisis de riesgos y las medidas resultantes se integran en un ciclo anual que define valores y objetivos relacionados con los derechos humanos.

Sobre la base de los resultados de la evaluación de riesgos, se han previsto medidas de Compliance para las empresas controladas por el Grupo que abordan los resultados individuales de la evaluación de riesgos. La entidad respectiva es responsable de la aplicación del conjunto de medidas de cumplimiento social. Un departamento específico de Daimler Truck es responsable del diseño y la implementación de las medidas de Compliance.

El CMS Social y las medidas correspondientes se apoyan en una comunicación especializada y en cursos de formación específicos en los que participan todos los empleados pertinentes. Con el fin de garantizar la eficacia, la mejora continua y el desarrollo ulterior del CMS, se llevan a cabo anualmente los correspondientes procesos de seguimiento e información.

### **Socios comerciales**

Nuestros requisitos y expectativas para los socios comerciales están formuladas con base en las Normas para Socios Comerciales de Daimler Truck (Business Partner Standards/BPS). Los socios comerciales son todos aquellos que hacen negocio con nosotros. Nosotros y nuestros socios comerciales respetamos y apoyamos la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, conferimos especial importancia a los derechos recogidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos<sup>14</sup> y en las normas laborales fundamentales de la OIT. Nos comprometemos a prevenir las violaciones de los derechos humanos llevadas a cabo por las organizaciones con las que hacemos negocios, tanto nosotros como nuestros socios, así como por cualquier otro socio comercial y proveedor.

El cumplimiento de estas normas es el principal requisito para el éxito de la colaboración. Por ese motivo, antes de concluir un contrato con nuevos socios comerciales, los sometemos a un control, en la medida en que lo permita la ley, mediante una comprobación de la integridad transparente y orientada al riesgo. Nuestros socios también están obligados a seguir cumpliendo los requisitos legales después de la ejecución del contrato. Los asuntos relativos a la integridad o las posibles violaciones de la ley y/o de Daimler Truck se examinarán junto con nuestro socio comercial. En caso de que estas no se puedan resolver, tomaremos las medidas adecuadas que pueden incluir desde acciones legales hasta la terminación de la relación comercial. Esperamos de nuestros socios comerciales que transmitan a sus empleados las leyes aplicables, así como el contenido de las normas para Socios Comerciales (BPS) de Daimler Truck y los requisitos que de ellos se derivan. Además, nuestros socios comerciales tienen la obligación de transmitir el contenido de Las BPS de Daimler Truck a sus proveedores y comprometerse con su cumplimiento.

<sup>14</sup> Compuesto por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos Protocolos Adicionales y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

## **Proveedores**

En Daimler Truck nos comprometemos a adquirir de forma responsable los materiales y servicios de producción y no relacionados con la producción. Nuestras condiciones y normas contractuales específicamente aplicables a los proveedores estipulan requisitos y expectativas claros hacia nuestros proveedores que deben ser verificados por el personal de compras.

Todos los proveedores deben respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente, también incluidos en los acuerdos contractuales con ellos. Daimler Truck se reserva el derecho, en el marco de las condiciones contractuales, de comprobar su cumplimiento y, en caso de infracción, ejercer nuestros derechos en virtud del contrato, que pueden incluir también acciones legales y pueden llevar a la terminación de la relación comercial.

Nuestra aspiración es establecer y comunicar estos requisitos a todos los proveedores a través de nuestros departamentos de compras. Sobre la base de estos requisitos, se incluyen buenas condiciones de trabajo y el cumplimiento de los derechos humanos, la protección del medio ambiente y la seguridad, así como la ética empresarial, la protección de datos y el cumplimiento de la normativa.

Los proveedores directos están obligados a formar a sus propios empleados en las normas para proveedores, a comunicar su contenido a sus propios proveedores, a obligar a estos últimos a observar los mismos requisitos y a verificar que se cumplen en toda su cadena de suministro. Daimler asiste a los proveedores en el cumplimiento de estas exigencias con información precisa y medidas de formación. Nuestras áreas de compras centrales revisan sistemáticamente el cumplimiento de los estándares de sostenibilidad. Los nuevos proveedores son evaluados en aspectos relacionados con la sostenibilidad, incluidos los derechos humanos y las normas laborales, posiblemente también mediante evaluaciones in situ.

## **Más información**

Más información en nuestra página web: <https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/s-social>  
Encontrará información sobre nuestros Business Partner Standards en:  
<https://www.daimlertruck.com/en/company/compliance/compliance-of-our-business-partners>

## 4. Gobernanza

Todos los órganos de dirección, los directivos y los empleados de Daimler Truck deben familiarizarse con y adherirse a los principios de la presente declaración y respetarla.

Los miembros de los órganos directivos de Daimler Truck ponen en práctica estos Principios. La aplicación local se encomienda a los responsables de cada localización.

La presente declaración de principios ha sido acordada conjuntamente por la dirección de la empresa, el Comité Intercentros de Daimler Truck, el Comité Mundial de Empleados de Daimler Truck e IndustriALL Global Union como requisito obligatorio dentro de Daimler Truck (en todo el mundo) para la implementación de los elementos básicos de la diligencia debida en materia de derechos humanos. Se trata de un compromiso de carácter obligatorio y que resulta aplicable a todos los directivos y empleados de Daimler Truck, así como para todas las empresas controladas por el Grupo a nivel mundial.

La Auditoría Corporativa también supervisará el cumplimiento de esta Declaración de principios como parte de sus auditorías, y la incluirá en sus criterios de auditoría. La dirección del Grupo informa y asesora regularmente al Comité Mundial de los Empleados de Daimler Truck sobre la realización de la responsabilidad social en la empresa y la implementación de esta declaración de principios.

Esta declaración de principios debe considerarse como un complemento a las disposiciones de la UE y, de cualquier legislación nacional. Las empresas controladas por el Grupo y sus empleados y miembros de los órganos directivos no pueden adoptar norma que difieran de los contenidos y las exigencias de esta declaración, con reserva de los requisitos legales locales. En caso de conflictos entre la legislación nacional y el contenido de esta declaración de principios, la organización central de Cumplimiento normativo colaborará con la compañía del Grupo correspondiente para encontrar una disposición que se acerque más a la intención de estos Principios.

### **Comunicación y notificación**

Esta declaración de principios se pondrá a disposición de todos nuestros empleados y sus representantes de forma adecuada. Las medidas de comunicación se discutirán previamente con los representantes de los trabajadores.

## Gobernanza

El área Legal & Compliance de Daimler Truck, que reporta directamente al presidente de la Junta Directiva, será responsable de las acciones globales en materia de derechos humanos.

Los departamentos de compras de Daimler Truck facilitarán información sobre sus respectivas medidas de cumplimiento en materia de derechos humanos a los miembros de la Junta Directiva que serán directamente responsables de dichos departamentos. Además, los diferentes departamentos especializados informan al Consejo de Sostenibilidad del Grupo (Group Sustainability Board). La implementación de esta declaración será supervisada por el Consejo de Sostenibilidad del Grupo, que estará compuesto por todos los miembros del Comité Ejecutivo<sup>15</sup> Para ello, con carácter anual y ad hoc, se informará y se debatirá en el Consejo de Sostenibilidad del Grupo sobre las cuestiones más destacadas en materia de derechos humanos y el estado de aplicación de estos Principios.

La Junta Directiva informará al Consejo de Administración en reuniones periódicas sobre cuestiones de sostenibilidad, incluidos los derechos humanos y las normas laborales.

En Daimler Truck trabajamos en estrecha colaboración con equipos interdisciplinarios para conceptualizar las medidas preventivas y paliativas adecuadas. Estos equipos están formados por expertos en derechos humanos y cumplimiento normativo, junto con los departamentos de compras y, según las necesidades, con departamentos especializados adicionales. Los correspondientes departamentos especializados serán los responsables de garantizar la aplicación y el seguimiento de estas medidas.

## Tratamiento de las infracciones

Los empleados y terceros externos podrán utilizar diferentes canales para denunciar presuntas violaciones de los derechos humanos, así como para solicitar asistencia, tal y como se define en el tercer pilar de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, «Acceso a mecanismos de reparación». Estos canales incluyen, en particular, nuestro sistema de canal de denuncias SpeakUp @ Daimler Truck y nuestros Comité Mundial de Empleados (IndustriAll Global Union).

### Más información

Más información en nuestra página web:

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

## Varios

La presente declaración de principios entra en vigor con su firma y sustituye a los «Principios de responsabilidad social en Daimler», aprobados bajo el resguardo de la antigua Daimler AG. De esta declaración no pueden derivarse derechos individuales ni de terceros. Esta declaración de principios no tiene ningún efecto retroactivo. La configuración del contenido y la orientación de los sistemas de gestión existentes se describe con más detalle en una guía propia para la implementación de esta declaración.

Esta declaración se examina y revisa periódicamente de conformidad con los resultados del análisis de riesgos en el marco del Daimler Truck Human Rights Compliance Management System, por ejemplo, si se lleva a cabo un análisis de riesgos debido a una nueva actividad o relación, antes de tomar decisiones estratégicas o de realizar cambios en la actividad comercial.

<sup>15</sup> En el marco de los informes periódicos y teniendo en cuenta las leyes vigentes y las regulaciones de la empresa, se asesorarán medidas en estrecha colaboración entre la empresa, el Comité Intercentros, la representación mundial de empleados de Daimler Truck y, cuando proceda, en el sentido de la declaración de principios, con la participación de IndustriALL Global Union, y se iniciarán mejoras en los procesos ya existentes en caso necesario.

**Evaluación e informes periódicos**

En Daimler Truck seguiremos informando de forma anual sobre nuestras actividades de diligencia debida en la cadena de suministro, incluyendo la divulgación de los resultados de la evaluación de riesgos en la cadena de suministro y una descripción detallada de nuestras medidas para mitigar los riesgos identificados y evaluar su eficacia.

**Informe de sostenibilidad**

Encontrará más información sobre los derechos humanos en nuestro último informe de sostenibilidad y en nuestra página web: <https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/reportings>

## 5. Glosario

<b>Análisis de riesgos medioambientales/deber de diligencia debida)</b>	Evaluaciones periódicas de riesgos realizadas por nuestros expertos en nuestros centros de producción en materia de emisiones a la atmósfera, vertido de aguas, gestión de residuos, contaminación del suelo/aguas subterráneas, uso de materiales y sistema de gestión medioambiental del centro. El sistema de evaluación se basa en entrevistas estandarizadas, comprobaciones aleatorias de documentos y una inspección selectiva de las instalaciones. Estas evaluaciones de riesgo medioambiental tienen en cuenta factores como el conocimiento de la normativa medioambiental y su cumplimiento, la tecnología utilizada para protegerse de los riesgos, la organización de los aspectos de protección medioambiental y la consideración del entorno local y el vecindario inmediato. Por último, se elabora un informe que incluye una descripción de la situación, así como recomendaciones específicas para la minimización de riesgos, para cada evaluación de riesgo medioambiental realizada.
<b>Cadena de valor</b>	La cadena de creación de valor de una empresa comprende todas las actividades relacionadas con el diseño, la fabricación, la distribución, el uso y la eliminación de los productos, así como con la prestación de los servicios de la empresa.
<b>SpeakUp @ Daimler Truck</b>	Sistema informativo de Daimler que está abierto a todos los empleados, socios comerciales y terceros para hacer frente a los riesgos y a las infracciones de la normativa de alto riesgo. Se consideran de alto riesgo, por ejemplo, delitos contra los derechos humanos reconocidos internacionalmente, de corrupción, contra el derecho de libre competencia y de blanqueo de capitales, así como infracciones relacionadas con las especificaciones técnicas o infracciones relacionadas con normativa medioambiental.
<b>Comunidades locales</b>	Comunidades que, debido a la proximidad física inmediata con nuestras sedes o a una relación directa con nuestras operaciones, se pueden ver directamente afectadas.
<b>Consejo de administración</b>	El órgano de control más importante de Daimler cuya función principal es supervisar al Comité Directivo y la Junta Directiva.
<b>Consejo de Sostenibilidad del Grupo</b>	Nuestro órgano central de gestión que reporta todas las cuestiones en materia de sostenibilidad a la Junta Directiva de Daimler Truck AG. El Consejo de Sostenibilidad del Grupo presenta a la Junta Directiva informes de progreso y propuestas de decisión sobre los campos de actuación de las estrategias empresariales sostenibles.
<b>Carta de Diversidad</b>	Compromiso voluntario de las empresas publicado en 2006 con el objetivo de impulsar el reconocimiento, el respeto y la inclusión de la igualdad de oportunidades y la diversidad en el mundo laboral en Alemania.
<b>Datos personales</b>	Toda la información relacionada directa o indirectamente con una persona física, incluyendo, por ejemplo, el nombre, dirección y la edad.
<b>Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas</b>	Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de Diciembre de 1948 sin efecto jurídico vinculante. La Declaración Universal de Derechos Humanos contiene los derechos fundamentales e inalienables inherentes a todas las personas desde su nacimiento y forma parte de la Carta de los Derechos Humanos.

Los derechos humanos son derechos fundamentales e inalienables que son inherentes a todas las personas desde su nacimiento. Entre ellos figuran: la dignidad humana y el derecho a la vida y a la integridad física. Se agrupan en normas internacionales fundamentales, como la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las Normas Laborales Fundamentales de la OIT. Los defensores de los derechos humanos, también conocidos como activistas de derechos humanos, son personas y grupos que trabajan sin violencia para proteger y promover los derechos humanos.

#### **Defensores de derechos humanos**

Las obligaciones de diligencia debida en materia de derechos humanos designan las obligaciones que tiene una empresa de respetar los derechos humanos y contrarrestar los riesgos relacionados con los derechos humanos en el marco de su actividad comercial.

#### **Deber de Diligencia debida en materia de derechos humanos**

Uso de categorías (como, por ejemplo, el origen social, género, color de piel, creencia religiosa, etc.) para generar, fundar o justificar tratos desiguales sin causas objetivas.

#### **Discriminación**

La diversidad se refiere la diferencia de las personas en cuanto a género, edad, origen, orientación sexual u otras características. La integración es sinónimo de gestión consciente, inclusiva y abierta de la diversidad y con el objetivo de la integración y el trato equitativo de todos los empleados.

#### **Diversidad e inclusión**

Relación entre el consumo de energía y el uso de la misma , principalmente teniendo en cuenta su impacto en el medio ambiente.

#### **Equilibrio medioambiental y energético**

Identificación y evaluación de todos los impactos adversos reales o potenciales sobre los derechos humanos en los que Daimler Truck está involucrada como empresa comercial, a través de su propia actividad o de sus relaciones comerciales.

#### **Evaluaciones de riesgos**

Personas o grupos de personas especialmente vulnerables a los impactos negativos sobre los derechos humanos de una actividad empresarial, como los niños. Las personas o grupos de personas también pueden ser vulnerables si no pueden afrontar o solo con dificultad los efectos negativos sobre los derechos humanos.

#### **Grupos vulnerables**

Emplear, promocionar y desarrollar a todos los empleados en función de sus competencias, capacidades y desempeños como corresponde e independientemente de su género, edad, origen, religión o cualquier otra característica individual.

#### **Igualdad de oportunidades**

Estándares laborales y sociales elaborados por la OIT en el marco del régimen mundial del comercio para la concesión de condiciones de trabajo dignas, protección laboral y normas sociales. Las normas laborales fundamentales forman parte de la declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

#### **Normas Laborales Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La organización especial más antigua de las Naciones Unidas con sede en Ginebra. La OIT persigue los objetivos de promover el trabajo digno, la seguridad social y el fortalecimiento del diálogo social, y es responsable del desarrollo, la formulación y la aplicación de estándares laborales y sociales internacionales vinculantes.

#### **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

<b>Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) Principios rectores para las empresas multinacionales</b>	La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), con sede en París, es una organización internacional formada por 37 Estados miembros comprometidos con la democracia y la economía del mercado. Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales contienen recomendaciones para las empresas sobre prácticas empresariales sostenibles en materia de transparencia, condiciones laborales, medio ambiente, corrupción, protección del consumidor, información, transferencia de tecnología, competencia e impuestos.
<b>Pacto Mundial de las Naciones Unidas</b>	Iniciativa de las Naciones Unidas para la gestión empresarial responsable. El Pacto Mundial persigue la visión de una economía mundial inclusiva y sostenible en base a diez principios universales en materia de derechos humanos, normas de trabajo, medio ambiente, prevención de corrupción y objetivos para el desarrollo sostenible.
<b>Partes interesadas</b>	Persona u organización que influye potencialmente, o es influida por nuestras actividades y decisiones empresariales.
<b>Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Principios Rectores de la ONU)</b>	Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos constituyen un marco de referencia internacional para evitar vulneraciones de los derechos humanos en el contexto de actividades comerciales. También abordan la responsabilidad de las empresas comerciales.
<b>Proveedores (directos/indirectos)</b>	Proveedores directos son aquellos proveedores de productos o servicios cuyos suministros son necesarios para la fabricación de nuestros productos y la prestación de nuestros servicios, y que tienen una relación contractual directa con nosotros en relación con el suministro y/o el servicio. Los proveedores indirectos se refieren a aquellos proveedores cuyos suministros son también necesarios para la fabricación de nuestros productos y la prestación de nuestros servicios, pero que no tienen una relación contractual directa con nosotros en relación con el suministro y/o el servicio.
<b>Pueblos indígenas</b>	Poblaciones que mantienen y practican sus propios vínculos entre personas y medio ambiente o determinadas zonas geográficas. Se caracterizan especialmente por determinadas características sociales, económicas, políticas o espirituales que las diferencian del resto de la sociedad en la que viven.
<b>Sistema de Gestión de cumplimiento (CMS)</b>	Principios básicos y medidas para fomentar un comportamiento conforme a las normas en la empresa. Nuestro CMS se basa en estándares nacionales e internacionales. Además de otros objetivos de nuestras actividades de Compliance, el CMS también tiene como objetivo el respeto de los derechos humanos. El CMS consta de siete elementos que se apoyan entre sí: Valores de Compliance, objetivos de Compliance, organización de Compliance, riesgos de Compliance, programa de Compliance, comunicación y formación, así como supervisión y mejora.
<b>Mitigar (mitigación)</b>	Por mitigar se entienden los procesos utilizados para remediar los impactos negativos sobre los derechos humanos así como las conclusiones cruciales de estos procesos que luego contrarrestan los impactos negativos reales, los reparan y/o minimizan la probabilidad de que se produzcan impactos negativos potenciales.

Los principios de funcionamiento, tanto presentes como futuros, que pretenden conciliar los aspectos económicos, ecológicos y sociales.

**Sostenibilidad**

En el ámbito del derecho, un titular de derechos es una persona u otra entidad legal (organización u organismo vivo) que tiene derechos específicos y legalmente reconocidos. En términos de derechos humanos, los titulares de derechos son todas las personas, independientemente de sus características personales.

**Titulares de derechos**

