

DAIMLER TRUCK

# Beleidsverklaring over sociale verantwoordelijkheid en mensenrechten bij Daimler Truck

November 2022





# Inhoud

1. Inleiding	4
<hr/>	
2. Sociale verantwoordelijkheid	5
<b>Mensenrechten en goede arbeidsomstandigheden</b>	<b>5</b>
Verbod op kinderarbeid	5
Verbod op dwangarbeid	5
Vrijheid van vereniging, recht op collectieve onderhandelingen en stakingsrecht	5
Gelijke kansen en bescherming tegen discriminatie	6
Recht op gezondheid en veiligheid op het werk	6
Werktijden	6
Vergoedingen en voordelen	6
Opleiding en kwalificatie	7
<b>Bescherming van mensenrechten bij de inzet van beveiligers</b>	<b>7</b>
<b>Respect voor verdedigers van mensenrechten</b>	<b>7</b>
<b>Erkenning en respectering van rechten van minderheden, lokale gemeenschappen en inheemse volkeren</b>	<b>7</b>
<b>Gegevensverwerking</b>	<b>7</b>
<b>Mensenrechten en milieu</b>	<b>8</b>
<hr/>	
3. Onze aanpak om de mensenrechten te respecteren	9
Daimler Truck en gecontroleerde groepsondernemingen	10
Zakenpartners	10
Leveranciers	11
<hr/>	
4. Governance	12
Communicatie en bekendmaking	12
Regeling	13
Omgaan met overtredingen	13
Overige bepalingen	13
Controle en regelmatige rapportering	14
<hr/>	
5. Woordenlijst	15

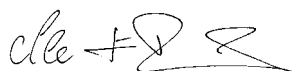
# Voorwoord

Bij Daimler Truck werken we voor iedereen die de wereld in beweging brengt. We zijn een belangrijk onderdeel van de economie en de maatschappij en daarom is onze verantwoordelijkheid groot. Voor onze medewerkers die onze vrachtwagens en bussen op de weg brengen; voor onze klanten die vertrouwen op onze producten en diensten; en voor alle mensen die in contact komen met onze economische activiteiten.

Deze verantwoordelijkheid nemen we bewust aan. Een fundamenteel onderdeel hiervan is het respecteren en beschermen van mensenrechten. We zetten ons daar in al onze bedrijven sterk voor in en verwachten hetzelfde van onze zakenpartners.

Onze inzet bekrachtigen we in deze **beleidsverklaring over sociale verantwoordelijkheid en mensenrechten**. Ze vult onze verplichting tot het respecteren van mensenrechten uit onze Gedragscode aan en vormt de basis voor het naleven van onze sociale verantwoordelijkheid bij Daimler Truck.

Daarmee onderstrepen we dat wij als Daimler Truck Group onze verantwoordelijkheid voor het respecteren van mensenrechten heel serieus nemen en er alles aan willen doen om onze inzet voor deze verklaring in onze dagelijkse activiteiten om te zetten.



**Martin Daum**

Voorzitter van de Raad van Bestuur van  
Daimler Truck Holding AG



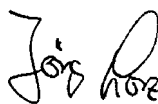
**Michael Brecht**

Voorzitter van de Europese  
Ondernemingsraad en de wereldwijde  
werknemersvertegenwoordiging



**Jürgen Hartwig**

HR- en arbeidsdirecteur van  
Daimler Truck Holding AG



**Jörg Lorz**

Plaatsvervangend voorzitter van de Europese  
Ondernemingsraad en de wereldwijde  
werknemersvertegenwoordiging



**Atle Høie**

IndustriAll Global Union,  
Secretaris-generaal

# 1. Inleiding

Het respecteren van mensenrechten is voor ons bij Daimler Truck<sup>1</sup> een fundamenteel onderdeel van verantwoordelijk bedrijfsbeheer.

Deze beleidsverklaring legt de grondbeginselen van onze Gedragscode vast en vult deze aan. Als toenmalige divisie van Daimler AG hebben we ons als medeoprichter van het Global Compact van de Verenigde Naties verplicht de mensenrechten te eren, de rechten van werknemers<sup>2</sup> en hun belangenvertegenwoordigers in acht te nemen en het milieu te sparen. Bij Daimler Truck respecteren we de internationaal erkende mensenrechten en houden we in het bijzonder rekening met de rechten van kwetsbare groepen. In dit kader verplichten we ons onder andere tot het respecteren van de volgende internationale normen:

- » Universele verklaring van de rechten van de mens
- » Internationaal verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten
- » Internationaal verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten
- » Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (International Labor Organisation, ILO) inzake de fundamentele principes en rechten op het werk
- » UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- » Tien principes van het Global Compact van de VN
- » OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen<sup>3</sup>

Bij Daimler Truck verplichten we ons ertoe, wereldwijd negatieve gevolgen voor de mensenrechten binnen onze bedrijfsactiviteiten te voorkomen, deze zo veel mogelijk te beëindigen en te minimaliseren. Buiten onze groepsmaatschappijen zorgen we er, in overeenstemming met de richtlijnen van de Verenigde Naties inzake bedrijfsleven en mensenrechten, ervoor dat onze zakenpartners, in het bijzonder directe leveranciers, de mensenrechten ook respecteren, werken we eraan dat dit ook het geval is bij indirecte leveranciers en nemen we passende maatregelen. Met ons Human Rights Compliance Management System komen we tegemoet aan onze zorgvuldigheidsplicht op het gebied van mensenrechten en betrekken we daarbij verschillende relevante belanghebbenden.

De basis voor het nemen van onze maatschappelijke verantwoordelijkheid is dat we concurrerend zijn en dat we dat ook op de lange termijn blijven. We zijn van mening dat maatschappelijke verantwoordelijkheid een belangrijke factor is voor het succes van ons bedrijf op de lange termijn, onder meer voor onze aandeelhouders, leveranciers, zakenpartners en klanten, maar ook voor onze medewerkers en sociale partners. Daarmee willen we blijven bijdragen aan sociale vrede en wereldwijde welvaart. Het maakt deel uit van onze bedrijfscultuur om gemeenschappelijke verantwoordelijkheid te nemen voor duurzaamheid in de hele waardeketen – vooral met het oog op technologische vooruitgang. Dit geldt ook voor een verantwoorde vormgeving van de transformatie van onze branche, die gekenmerkt wordt door nieuwe aandrijftechnologieën en digitalisering.

Om onze gemeenschappelijke doelen te realiseren, zijn we bij Daimler Truck met onze ondernemingsraad, de wereldwijde werknemersvertegenwoordiging van Daimler Truck en IndustriALL Global Union deze beleidsverklaring overeengekomen, die de vereisten voor de naleving van de mensenrechten uit onze gedragscode aanvult. Deze beleidsverklaring is ontwikkeld in overleg met de verantwoordelijke interne afdelingen, de ondernemingsraad van het concern, de wereldwijde werknemersvertegenwoordiging en externe deskundigen en belanghebbenden.

<sup>1</sup> Met 'Daimler Truck' worden Daimler Truck Holding AG, Daimler Truck AG en de gecontroleerde Daimler Truck-groepsondernemingen bedoeld.

<sup>2</sup> Alleen om de taalkundige vereenvoudiging voor natuurlijke personen te bevorderen, wordt enkel de mannelijke vorm gebruikt. Inhoudelijk zijn altijd personen van elk geslacht bedoeld. De term 'medewerkers' omvat ook de leidinggevenden van alle niveaus en leden van directieorganen.

<sup>3</sup> Hoofdstuk IV over mensenrechten in de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen.

## 2. Sociale verantwoordelijkheid

Daimler Truck zet zich in voor de naleving van de internationaal erkende mensenrechten en verwerpt alle uitbuitende arbeidsvoorwaarden.

### Mensenrechten en goede arbeidsomstandigheden

Bij Daimler Truck hechten we bijzondere waarde aan mensenrechten en goede arbeidsomstandigheden, zowel in onze eigen groepsondernemingen als bij onze leveranciers en zakenpartners. We zetten ons in om de internationaal erkende mensenrechten te respecteren en alle uitbuitende arbeidsomstandigheden tegen te gaan.

#### Verbod op kinderarbeid

Wij bij Daimler Truck zijn strikt tegen elke vorm van kinderarbeid in de zin van de relevante ILO-overeenkomst<sup>4</sup> en zetten ons in voor de effectieve afschaffing van kinderarbeid. Alle werkgeverspraktijken van Daimler Truck moeten ten minste volgens de voornoemde ILO-overeenkomsten afgestemd worden. Kinderen mogen niet gehinderd worden in hun ontwikkeling. Hun waardigheid moet gerespecteerd worden en hun veiligheid en gezondheid mag niet in het gedrang komen, maar moet beschermd worden door passende maatregelen.

#### Verbod op dwangarbeid

Wij bij Daimler Truck zijn streng tegen dwangarbeid of verplichte arbeid en elke vorm van slavernij, inclusief moderne vormen van slavernij en mensenhandel. Alle werkgeverspraktijken van Daimler Truck moeten ten minste voldoen aan de ILO-kernwerknormen<sup>5</sup>. Arbeidsverhoudingen zijn altijd gebaseerd op vrijwilligheid. Alle arbeidsverhoudingen kunnen met inachtneming van een passende termijn opgezegd worden.

#### Vrijheid van vereniging, recht op collectieve onderhandelingen en stakingsrecht

Bij Daimler Truck erkennen we het recht van onze medewerkers op vorming van werknemersvertegenwoordigingen, op collectieve onderhandelingen voor de regeling van arbeidsvoorwaarden en hun stakingsrecht, afhankelijk van het toepasselijke recht.<sup>6</sup> De oprichting, aansluiting bij of het lidmaatschap van een vakbond erkend onder de toepasselijke wetgeving, mag niet gebruikt worden als reden voor ongegronde ongelijke behandelingen of vergelding.<sup>7</sup> Bij organisatiecampagnes nemen bedrijven en bedrijfsleiders een neutrale houding aan; vakbonden en het bedrijf zorgen ervoor dat werknemers vrij kunnen beslissen.

Bij Daimler Truck zorgen we ervoor dat onze medewerkers open en regelmatig met het management kunnen communiceren in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving in vakbonden en werknemersvertegenwoordigingen over de arbeidsvoorwaarden. Voor zover de hier vermelde grondslagen niet overeenstemmen met de lokale wetgeving, vinden we bij Daimler Truck lokale oplossingen die rekening houden met de desbetreffende nationale wetgeving en onze eigen richtlijnen. De samenwerking met medewerkers en vakbonden wordt constructief vormgegeven. Het is ons doel om de individuele medewerker zo snel mogelijk te integreren, te informeren en in te schakelen. Daarbij wordt gestreefd naar een eerlijke balans tussen de economische belangen van het bedrijf en de belangen van onze medewerkers. Het gedrag en de omgang met medewerkers worden gekenmerkt door respect en eerlijkheid. Ook bij controverses blijft het de bedoeling om een levensvatbare constructieve samenwerking op de lange termijn te behouden.

<sup>4</sup> ILO-verdrag nr. 138 en nr. 182.

<sup>5</sup> ILO-verdrag nr. 29, nr. 105 en verslag van 2014 betreffende het Verdrag inzake dwangarbeid.

<sup>6</sup> ILO-verdrag nr. 87 en nr. 98.

<sup>7</sup> ILO-verdrag nr. 135.

**Gelijke kansen en bescherming tegen discriminatie**

Bij Daimler Truck zetten wij ons in voor gelijke kansen voor werknemers en onthouden wij ons van elke vorm van discriminatie.<sup>8</sup> We staan in voor de eerlijke behandeling van alle medewerkers en tolereren geen enkele vorm van discriminatie of ongegronde ongelijke behandeling, bijvoorbeeld op basis van kenmerken zoals geslacht, afstamming, afkomst en nationaliteit, religie en wereldbeschouwing, politieke activiteiten, sociale activiteiten of vakbondsactiviteiten, seksuele identiteit en oriëntatie, fysieke en/of mentale beperkingen of leeftijd. Bij Daimler Truck zijn Diversiteit & Inclusie belangrijke onderdelen van onze bedrijfsstrategie, die de bewuste omgang met diversiteit en individualiteit vormgeven. Om deze reden waren we al als toenmalige divisie van Daimler AG eerste ondertekenaar van het Charter Diversiteit en ontwikkelen we ons diversiteitsmanagement continu verder.

**Recht op gezondheid en veiligheid op het werk**

Bij Daimler Truck garanderen we als werkgever veiligheid en bescherming van de gezondheid op de werkplek minstens in het kader van het toepasselijke recht en ondersteunen we een voortdurende verdere ontwikkeling ter verbetering van de arbeidsomgeving met als doel om arbeidsongevallen en ziekten te voorkomen.

Bij Daimler Truck hebben we richtlijnen en beleid voor gezondheid en veiligheid op het werk die in het hele concern gelden. Ze beschrijven de opbouw, de werking en de continue verbetering van ons managementsysteem voor veiligheid en gezondheid op het werk.<sup>9</sup> Om dit te waarborgen, werken op alle locaties van de onderneming vertegenwoordigers van het bedrijf, werknemers, veiligheids- en gezondheidsexperts en werknemersvertegenwoordigers regelmatig, nauw en constructief samen. We stimuleren een preventieve aanpak waarbij arbeidsongevallen en beroepsziekten in principe vermeden worden en kunnen arbeidsongevallen, letsel en beroepsziekten voorkomen worden. Hoge technische en operationele veiligheidsnormen vormen de basis voor ons werk. Het doel is om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen. Bij Daimler Truck houden we ons aan de voorschriften voor de arbeidsveiligheid en gebruiken we de voorgeschreven beschermingsuitrusting. Daarvoor vertrouwen we op de medewerking van onze medewerkers om vermoedelijke veiligheids- en gezondheidsrisico's te melden. De voorschriften voor de arbeidsveiligheid gelden ook voor de inzet van medewerkers van externe bedrijven (bijv. uitzendkrachten).

**Werktijden**

Bij Daimler Truck geldt het principe dat de arbeidstijd aan de betreffende lokale wettelijke voorschriften resp. de betreffende branchenormen voldoet. We zorgen er in het kader van de toepasselijke wetgeving voor dat veilige en gezonde arbeidsomstandigheden heersen, dat arbeidsonderbrekingen, een passende beperking van de arbeidstijd en regelmatig betaalde vakantiedagen gewaarborgd zijn en dat de geldende internationale normen inzake arbeidstijden, maar minstens de op de plaats van tewerkstelling relevante ILO-overeenkomsten in acht genomen worden.

**Vergoedingen en voordelen**

Bij Daimler Truck gelden internationale normen als het beginsel van gelijke vergoeding voor gelijkwaardig werk, ongeacht geslacht<sup>10</sup> en eerlijke gunstige arbeidsvoorwaarden.<sup>11</sup> We zetten ons in het bijzonder in voor een passend loon dat ten minste het volgens de toepasselijke wetgeving vastgelegde minimumloon bedraagt en onze medewerkers in staat stelt om ten minste hun levensonderhoud te waarborgen. Voor het overige wordt dit volgens de wet van de plaats van tewerkstelling bepaald. Hierbij wordt rekening gehouden met de kosten van levensonderhoud en de socialezekerheidsuitkeringen in het betrokken land. Als er geen geldige wettelijke of cao-regelingen bestaan, zijn de vergoedingen en voordelen gebaseerd op ons wereldwijde beloningsbeleid en op onze geldende interne lokale regelingen voor vergoeding.

<sup>8</sup> ILO-verdrag nr. 100, nr. 111 en nr. 190.

<sup>9</sup> ISO-norm 45001 inzake gezondheid en veiligheid op het werk.

<sup>10</sup> ILO-verdrag nr. 100.

<sup>11</sup> ILO-verdrag nr. 100 en nr. 111.

### **Opleiding en kwalificatie**

Bij Daimler Truck bevorderen we opleiding en kwalificatie van alle medewerkers om zo een hoog prestatieniveau en kwalitatief hoogwaardig werk mogelijk te maken. Alle belangrijke fasen van het individuele opleidings- en beroepstraject van de medewerkers begeleiden we dan ook met uitgebreide opleidings- en bijscholingsprogramma's en -maatregelen. Daarmee dragen we bij aan de inzetbaarheid van alle medewerkers in de zin van het concept van levenslang leren.

### **Bescherming van mensenrechten bij de inzet van beveiligers**

Als we bij Daimler Truck eigen beveiligers inzetten om onze bedrijven te beschermen, zijn deze gebonden aan de naleving van mensenrechten en aan onze gedragscode. Als we om onze bedrijven te beschermen particuliere beveiligingsbedrijven inschakelen, moet door overeenkomstige richtlijnen en maatregelen gegaandeerd zijn dat deze de internationaal erkende mensenrechten respecteren.

### **Respect voor verdedigers van mensenrechten**

Bij Daimler Truck erkennen we de belangrijke rol van verdedigers van de mensenrechten bij het respecteren en bevorderen van de mensenrechten en verwerpen we bedreiging, intimidatie, laster en criminalisering van mensen die opkomen voor de mensenrechten.

### **Erkenning en respectering van rechten van minderheden, lokale gemeenschappen en inheemse volkeren**

Daimler Truck is zich ervan bewust dat mensen die behoren tot een minderheid een bijzondere bescherming nodig hebben. Bij Daimler Truck letten we daarom op de rechten van minderheden. We respecteren ook de rechten van lokale gemeenschappen en inheemse volkeren die door de activiteiten op onze locaties beïnvloed kunnen worden<sup>12</sup> en houden rekening met de lokale impact van onze activiteiten.

### **Gegevensverwerking**

Bij Daimler Truck respecteren we gegevensbescherming als een persoonlijk recht. Persoonsgegevens worden alleen gebruikt en verwerkt in de mate waarin wetten, regelingen, de Daimler Truck-interne richtlijnen en de betrokkenen dit toestaan. Ons privacybeleid regelt daarbij de verwerking van persoonsgegevens van medewerkers, klanten en partners binnen het toepassingsgebied van de Algemene verordening gegevensbescherming. Het garandeert een uniforme standaard voor gegevensbescherming en -beveiliging en scheidt de kaders die nodig zijn voor de gegevensuitwisseling tussen de groepsondernemingen.

Ons wereldwijde gegevens- en informatiebeleid vormt de basis voor de verantwoordelijke, wettelijk conforme omgang met alle gegevens en informatie wereldwijd en definieert hiervoor doelen, principes, organisatiestructuren en maatregelen. Onze inzet voor gegevensverantwoordelijkheid definieert de verantwoorde en legale omgang met gegevens als geheel, ook als ze niet persoonsgebonden zijn.

Bovendien vereist het gebruik van kunstmatige intelligentie een duidelijke oriëntatie. Kunstmatige intelligentie wordt al in diverse sectoren van onze industrie gebruikt en zal ook in de toekomst aan belang winnen. Om de mogelijkheden van kunstmatige intelligentie duurzaam voor ons te benutten, volgen we ethische principes en houden we ons aan de richtlijnen voor gegevensbescherming. We richten ons op een verantwoord gebruik van kunstmatige intelligentie, rechtvaardiging, bescherming van de persoonlijke levenssfeer en veiligheid en betrouwbaarheid.

<sup>12</sup> ILO-verdrag nr. 169.



## Mensenrechten en milieu

Bij Daimler Truck zetten we ons in voor onze verantwoordelijkheid om het milieu te beschermen en zijn we ons bewust van de mogelijke effecten van onze producten, productie- en inkoopprocessen op het milieu en de mensen. Daarom nemen we, naast de mensenrechten, ook milieuzorgplichten in acht in onze eigen groepsondernemingen en ten aanzien van onze leveranciers en zakenpartners.

Wij streven wereldwijd naar een voorbeeldige milieu- en energiebalans en zetten ons met onze bedrijfsrichtlijn inzake milieu- en energiemanagement in om bij al onze activiteiten milieuvriendelijk te handelen en zuinig en efficiënt met hulpbronnen om te gaan om negatieve gevolgen voor het milieu te voorkomen of voortdurend tot een minimum te beperken.

We hebben hiervoor op alle productielocaties milieubeheersystemen<sup>13</sup> opgezet en voeren bovendien regelmatig milieurisicoanalyses (Environmental Due diligence) uit op onze locaties. Bovendien definiëren we duidelijke algemene milieunormen en -doelstellingen en maken we onze milieu-impact zowel intern als extern transparant. Wanneer zich milieurelevante incidenten op locaties van Daimler Truck voordoen, registreren en verhelpen we deze eventuele gebreken. Door de technologische verdere ontwikkeling van onze eigen producten streven we ernaar de belasting van het milieu door emissies en verbruik van hulpbronnen te verminderen. Met de doelstellingen van een CO<sub>2</sub>-neutrale productie op lange termijn en een CO<sub>2</sub>-neutraal transport concretiseren we onze toewijding aan het klimaatakkoord van Parijs en voldoen we aan andere nationale en internationale klimaatbeschermingseisen.

<sup>13</sup> Milieu- en energiemanagementnormen ISO 14001, EMAS en ISO 50001.

## 3. Onze aanpak om de mensenrechten te respecteren

Bij Daimler Truck hebben we mensenrechten als focusthema in onze duurzame bedrijfsstrategie verankerd.

Daarom hebben we onze benadering van mensenrechten vastgelegd met meetbare doelstellingen en maatstaven. Met ons Human Rights Compliance Management System komen we tegemoet aan onze zorgvuldigheidsplicht op het gebied van mensenrechten, die is gebaseerd op vereisten uit internationaal erkende normen, geldende wetten en voorschriften en op ons gemeenschappelijk waardebegrip bij Daimler Truck. Bij het opzetten en implementeren van het Human Rights Compliance Management System houden we rekening met de belangen van onze medewerkers en andere belanghebbenden die rechtstreeks beïnvloed kunnen worden door onze economische activiteiten in een beschermde juridische positie. Ons doel is een gedachtenuitwisseling met mogelijk getroffen rechthebbenden of hun vertegenwoordigers aan te gaan en rekening te houden met hun belangen. Als onderdeel van het Human Rights Compliance Management System gaan we systematisch op risicobasis na of de mensenrechten nageleefd worden in de gecontroleerde groepsondernemingen of in onze toeleveringsketens, en voeren we diverse maatregelen uit om negatieve gevolgen voor de mensenrechten binnen onze bedrijfsactiviteiten wereldwijd te voorkomen, te beëindigen of tot een minimum te beperken. We blijven het Human Rights Compliance Management System verder ontwikkelen, bijvoorbeeld door een risicoanalyse uit te voeren naar aanleiding van een nieuwe activiteit of relatie, voor strategische beslissingen of veranderingen in de activiteiten. Bij de verdere ontwikkeling en monitoring betrekken we ook externe belanghebbenden en experts.

### **Onze benadering van de respectering en handhaving van de mensenrechten in zeven stappen.**

#### **PRINCIPES**

1. **Compliancewaarden:** onze beleidsverklaring inzake sociale verantwoordelijkheid en mensenrechten en onze Gedragscode
2. **Compliance doelstellingen:** respectering van de mensenrechten en waarborging van de implementatie van de zorgvuldigheidsplicht inzake mensenrechten
3. **Complianceorganisatie:** onze afdeling Duurzaamheid werkt interdisciplinair samen met relevante afdelingen, bijvoorbeeld met de centrale inkoopafdeling
4. **Compliancerisico:** transparantie creëren over onze risicoanalyse in onze eigen groepsondernemingen en meerderheidsdeelnemingen en in de toeleveringsketens
5. **Complianceprogramma:** supply chain due diligence en grondstofanalyse zijn een integraal onderdeel van het Human Rights Compliance Management System; compliancemaatregelen zijn afgestemd op de door ons geïdentificeerde risicogebieden met betrekking tot mensenrechten
6. **Communicatie en training:** uitdragen door middel van verplichte en doelgroepspecifieke webbased trainingen voor Daimler Truck-medewerkers en bewustmaking van onze zakenpartners
7. **Monitoring en verbetering:** voortdurende documentatie van de afzonderlijke processtappen en een regelmatige controle van de effectiviteit van het Human Rights Compliance Management System

## Daimler Truck en gecontroleerde groepsondernemingen

In het kader van het Human Rights Compliance Management System hebben we bij Daimler Truck al een risicoanalyse en een set maatregelen voor onze gecontroleerde groepsondernemingen geïmplementeerd. De specifieke aanpak van risicobeoordelingen op het gebied van mensenrechten is van toepassing op alle gecontroleerde groepsondernemingen. Dit heeft als doel het individuele risico van door ons gecontroleerde groepsondernemingen te identificeren en houdt hierbij onder andere rekening met landspecifieke factoren. Daarnaast zijn de risicoanalyse en de daaruit voortvloeiende maatregelen ingebed in een jaarlijks doorlopen cyclus die waarden en doelstellingen met betrekking tot mensenrechten definieert.

Op basis van de resultaten van de risicobeoordeling zijn compliancemaatregelen gepland voor de door ons gecontroleerde groepsondernemingen die ingaan op de individuele resultaten van de risicobeoordeling. De verantwoordelijkheid voor de implementatie van de compliancemaatregelen ligt bij de betreffende onderneming. Voor het ontwerp en de implementatie van de compliancemaatregelen is een eigen afdeling binnen Daimler Truck verantwoordelijk.

De invoering en de implementatie van de compliancemaatregelen worden begeleid door geschikte communicatie en doelgerichte trainingen, waarbij alle relevante medewerkers betrokken worden. Om de effectiviteit, continue verbetering en verdere ontwikkeling te waarborgen, zijn overeenkomstige monitoring- en rapportageprocessen verankerd, die op jaarbasis doorlopen worden.

## Zakenpartners

We hebben onze eisen aan en verwachtingen ten opzichte van zakenpartners geformuleerd in de Daimler Truck Business Partner Standards. Een zakenpartner is iemand die zaken met ons doet. Wij en onze partners respecteren en ondersteunen de naleving van internationaal erkende mensenrechten, hechten bijzonder belang aan de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens<sup>14</sup> en de fundamentele arbeidsnormen van de ILO, en zetten ons ervoor in dat er in het kader van de zakelijke relatie geen schendingen van mensenrechten plaatsvinden, ook niet ten opzichte van andere zakelijke partners en leveranciers.

De naleving van deze normen is voor ons een voorwaarde voor een succesvolle samenwerking. Voordat we een contract met nieuwe zakenpartners afsluiten, voeren we daarom in het wettelijk toegestane kader een transparante en risicogerichte integriteitscontrole uit. Ook na het sluiten van de overeenkomst is de naleving van wettelijke voorschriften door onze partners verplicht. Integriteitsproblemen of mogelijke overtredingen van wetten en/of de normen van de Daimler Truck Business Partner Standards verhelderen we samen met onze zakenpartner. Indien deze niet opgehelderd kunnen worden, zullen we passende maatregelen nemen, die ook juridische stappen kunnen omvatten en kunnen leiden tot de beëindiging van de zakelijke relatie. We verwachten van onze zakenpartners dat zij aan hun medewerkers de geldende wetten en de inhoud van de Daimler Truck Business Partner Standards en de daaruit voortvloeiende vereisten doorgeven. We beschouwen het ook als een verplichting dat onze zakenpartners de inhoud van de Daimler Truck Business Partner Standards aan hun leveranciers doorgeven en naar naleving ervan streven.

<sup>14</sup> Bestaande uit de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en de twee aanvullende protocollen en het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten.

## Leveranciers

Bij Daimler Truck zetten wij ons in voor een verantwoordelijke inkoop van productie- en niet-productiemateriaal en diensten en formuleren we in speciaal voor leveranciers geldende normen en contractvoorwaarden duidelijke vereisten en verwachtingen ten opzichte van leveranciers, waarvan de overeenkomst door de inkoopverantwoordelijken gewaarborgd moet worden.

Alle leveranciers moeten de internationaal erkende mensenrechten respecteren, die ook in de contractuele overeenkomsten met hen vastgelegd zijn. In het kader van de contractuele voorwaarden behouden we ons het recht voor de naleving ervan te controleren en bij overtredingen maatregelen te nemen die ook juridische stappen kunnen omvatten en tot de beëindiging van de zakelijke relatie kunnen leiden.

Het is onze ambitie om deze vereisten via onze inkoopafdelingen aan alle leveranciers kenbaar te maken. Hierin definiëren we op basis van de bovengenoemde bindende grondslagen met name de vereisten ten aanzien van goede arbeidsomstandigheden, de naleving van mensenrechten, milieubescherming en veiligheid alsmede bedrijfsethiek, gegevensbescherming en compliance.

We moedigen onze directe leveranciers aan om onze normen op het gebied van mensenrechten en arbeidsomstandigheden na te leven, aan hun medewerkers over te dragen en ze ook in hun upstream supply chains te integreren en hun naleving te controleren. We helpen leveranciers bij het voldoen aan de vereisten door middel van gerichte informatie en training. Onze centrale inkoopafdelingen controleren systematisch of de duurzaamheidsnormen nageleefd worden. Nieuwe leveranciers worden beoordeeld op duurzaamheid, waaronder mensenrechten en arbeidsnormen, en indien van toepassing ook tijdens assessments ter plaatse.

### Meer informatie

Kom meer te weten op onze website: <https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/s-social>  
Informatie over onze Business Partner Standards is te vinden op:

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

## 4. Governance

Alle leidinggevende organen, managers en medewerkers van Daimler Truck dienen zich met de vereisten van deze beleidsverklaring vertrouwd te maken en deze na te leven.

De leden van de leidinggevende organen van Daimler Truck voeren deze beleidsverklaring uit. Voor de lokale implementatie zijn de verantwoordelijken van elke vestiging verantwoordelijk.

Deze beleidsverklaring is gezamenlijk door de bedrijfsleiding, de algemene ondernemingsraad van Daimler Truck, de wereldwijde werknemersvertegenwoordiging van Daimler Truck en IndustriALL Global Union als bindende grondslag binnen Daimler Truck (wereldwijd) voor de implementatie van de kernelementen van de zorgvuldigheidsplicht op het gebied van mensenrechten aangenomen. Het is een bindend engagement en geldt voor alle leidinggevend en medewerkers van Daimler Truck en alle door ons gecontroleerde groeps-ondernemingen wereldwijd.

Corporate Audit ziet er bij haar audits ook op toe dat deze beleidsverklaring nageleefd wordt en neemt deze op in haar controlecriteria. De concernleiding brengt regelmatig verslag uit aan en overlegt met de wereldwijde werknemersvertegenwoordiging van Daimler Truck over de uitoefening van de sociale verantwoordelijkheid in het bedrijf en de uitvoering van deze beleidsverklaring.

Deze beleidsverklaring moet beschouwd worden als een aanvulling op de EU-regelgeving en, indien van toepassing, op de nationale wetgeving. Door ons gecontroleerde groepsondernemingen alsmede hun werknemers en leden van bestuursorganen zijn niet gerechtigd vereisten vast te leggen die afwijken van de inhoud en de vereisten van deze verklaring, behoudens plaatselijke wettelijke regelingen. In geval van conflicten tussen nationale wetgeving en de inhoud van deze beleidsverklaring zal de centrale Compliance afdeling met de betrokken groepsonderneming samenwerken om een effectieve formulering te bereiken die het nagestreefde doel van deze beleidsverklaring het dichtst benadert.

### **Communicatie en bekendmaking**

Deze beleidsverklaring wordt op passende wijze beschikbaar gesteld en gepubliceerd voor al onze medewerkers en hun belanghebbenden. De communicatiemaatregelen zullen vooraf met de werknemersvertegenwoordigingen besproken worden.

## Regeling

De afdeling Legal & Compliance van Daimler Truck is verantwoordelijk voor de overkoepelende activiteiten op het gebied van mensenrechten in de directe rapportagelijijn naar de voorzitter van de Raad van Bestuur.

De inkoopafdelingen van Daimler Truck informeren de voor de betreffende eenheden direct verantwoordelijke bestuursleden over hun respectieve maatregelen voor de naleving van mensenrechten. Daarnaast rapporteren de betreffende afdelingen aan het Sustainability Steering Committee. De Corporate Sustainability Board, die bestaat uit alle bestuursleden, houdt toezicht op de invoering van deze beleidsverklaring.<sup>15</sup> Hiertoe worden jaarlijks en ad hoc bijzonder relevante mensenrechtenkwesties gerapporteerd en besproken, evenals de stand van zaken met betrekking tot de tenuitvoerlegging van deze beleidsverklaring in de Corporate Sustainability Board.

De hele Raad van Commissarissen wordt ook door de Raad van Bestuur in regelmatige vergaderingen geïnformeerd over duurzaamheidskwesties, waaronder mensenrechten en arbeidsnormen.

We werken bij Daimler Truck in functieoverschrijdende teams nauw samen om geschikte preventieve en correctieve maatregelen te ontwerpen. Deze teams bestaan uit experts op het gebied van mensenrechten en compliance, alsmede operationele inkoopgebieden en – waar nodig – andere vakgebieden. De relevante vakgebieden hebben de verantwoordelijkheid om de maatregelen te implementeren en op te volgen.

## Omgaan met overtredingen

Medewerkers en externe derden kunnen vermoedelijke mensenrechtenschendingen via verschillende kanalen melden en herstel eisen – in overeenstemming met de derde pijler ‘Recht op effectieve remedie’ van de UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Deze kanalen omvatten in het bijzonder de wereldwijde werknemersvertegenwoordiging en IndustriALL Global Union alsook ons klokkenluidersysteem SpeakUp @ Daimler Truck.

### Meer informatie

Kom meer te weten op onze website:

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

## Overige bepalingen

Deze beleidsverklaring treedt in werking vanaf de ondertekening ervan en vervangt de ‘Principes voor sociale verantwoordelijkheid bij Daimler’, die door Daimler AG werden aangenomen. Aan deze beleidsverklaring kunnen geen rechten van individuele personen of derden worden ontleend. Deze beleidsverklaring heeft geen terugwerkende kracht. De inhoudelijke opzet en afstemming van de bestaande managementsystemen wordt nader beschreven in een aparte leidraad voor de implementatie van deze verklaring.

Deze beleidsverklaring wordt overeenkomstig de resultaten van de risicoanalyse in het kader van het Daimler Truck Human Rights Compliance Management System regelmatig gecontroleerd en herzien, bijvoorbeeld wanneer een risicoanalyse wordt uitgevoerd in het kader van een nieuwe activiteit of relatie, of voorafgaand aan strategische beslissingen of veranderingen in de bedrijfsactiviteiten.

<sup>15</sup>In het kader van de regelmatige verslaggeving en met inachtneming van de geldende wetten en bedrijfsvoorschriften worden in nauwe samenwerking tussen de onderneming, de ondernemingsraad, de wereldwijde werknemersvertegenwoordiging van Daimler Truck en, indien van toepassing in de zin van de beleidsverklaring, met inachtneming van IndustriALL Global Union maatregelen geadviseerd en indien nodig verbeteringen van reeds bestaande processen opgestart.

**Controle en periodieke rapportering**

Bij Daimler Truck zullen we jaarlijks publiekelijk blijven rapporteren over onze due diligence-activiteiten in de toeleveringsketen, inclusief de bekendmaking van de resultaten van de risicobeoordeling van de toeleveringsketen en een gedetailleerde beschrijving van onze maatregelen om de geïdentificeerde risico's te beperken en een evaluatie van hun doeltreffendheid.

**Duurzaamheidsverslag**

Lees meer over mensenrechten in ons nieuwste duurzaamheidsverslag en op onze website:  
<https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/reportings>

## 5. Woordenlijst

<b>Belanghebbenden</b>	Personen of organisaties die onze bedrijfsactiviteiten en -beslissingen daadwerkelijk of potentieel beïnvloeden of door hen daadwerkelijk of potentieel beïnvloed worden.
<b>SpeakUp @ Daimler Truck</b>	Klokkenluidersysteem van Daimler Truck dat openstaat voor alle medewerkers, zakenpartners en derden om risico's en overtredingen van regels met een hoog risico aan te pakken. Onder hoog risico vallen bijvoorbeeld schendingen van internationaal erkende mensenrechten, corruptie, niet-naleving van antitrustwetgeving en het witwassen van geld, alsmede schendingen van technische specificaties of milieuvorschriften.
<b>Charter Diversiteit</b>	Een in 2006 gepubliceerde vrijwillige verbintenis van ondernemingen met als doel de erkenning, waardering en integratie van gelijke kansen en diversiteit in de arbeidswereld in Duitsland te bevorderen.
<b>Discriminatie</b>	Het gebruik van categorieën (zoals sociale afkomst, geslacht, huidskleur, religieuze overtuiging) om zonder objectieve reden ongelijkheid te creëren, te rechtvaardigen en te motiveren.
<b>Diversiteit en inclusie</b>	Diversiteit verwijst naar de verschillen tussen mensen als gevolg van geslacht, leeftijd, afkomst, seksuele geaardheid en andere kenmerken. Inclusie staat voor bewuste, inclusieve en waarderende omgang met diversiteit teneinde alle medewerkers op gelijke wijze te betrekken en te behandelen.
<b>Duurzaamheid</b>	Huidige en toekomstgerichte werkwijze met als doel economische, ecologische en sociale aspecten in balans te brengen.
<b>Effectieve remedie</b>	Effectieve remedie verwijst zowel naar de processen die worden gebruikt om nadelige gevolgen voor de mensenrechten te verhelpen als naar de belangrijkste resultaten van deze processen om feitelijke nadelige gevolgen tegen te gaan of te herstellen of de kans dat potentiële nadelige gevolgen zich voordoen tot een minimum te beperken.
<b>Fundamentele Arbeidsrechten van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)</b>	Arbeidsnormen en sociale normen die de ILO in het kader van de Wereldhandelsorganisatie ontwikkeld heeft om menswaardige arbeidsomstandigheden, bescherming van werknemers en sociale normen te waarborgen. De fundamentele arbeidsrechten maken deel uit van de ILO-verklaring over de fundamentele principes en rechten op het werk.
<b>Gelijke kansen</b>	Alle medewerkers, ongeacht geslacht, leeftijd, afkomst, godsdienst of andere individuele kenmerken, in overeenstemming met hun competenties, vaardigheden en prestaties, aanmoedigen en ontwikkelen.
<b>Guiding Principles on Business and Human Rights van de Verenigde Naties (VN-richtlijnen)</b>	De VN-richtlijnen Guiding Principles on Business and Human Rights vormen een internationaal referentiekader ter preventie van schendingen van de mensenrechten in de context van economisch handelen. Daarbij gaat het ook om de verantwoordelijkheid van bedrijven.
<b>Inheemse volkeren</b>	Bevolkingsgroepen met hun eigen banden tussen mensen en hun omgeving of specifieke geografische gebieden onderhouden en uitoefenen. Ze onderscheiden zich in het bijzonder door bepaalde sociale, economische, politieke of spirituele eigenschappen die zich onderscheiden van de rest van de maatschappij waarin ze leven.



De oudste speciale organisatie van de Verenigde Naties met hoofdzetel in Genève. De ILO streeft naar het bevorderen van menswaardig werk, sociale zekerheid en het versterken van de sociale dialoog en is verantwoordelijk voor de ontwikkeling, formulering en handhaving van bindende internationale arbeidsnormen en sociale normen.

**Internationale arbeidsorganisatie (International Labour Organization, ILO)**

Personen of groepen personen die bijzonder kwetsbaar zijn voor negatieve gevolgen van een bedrijfsactiviteit op de mensenrechten, zoals kinderen. Personen of groepen personen kunnen ook kwetsbaar zijn als ze de negatieve effecten op de mensenrechten niet of moeilijk aankunnen.

**Kwetsbare groepen**

Directe leveranciers zijn leveranciers van producten of diensten waarvan de levering noodzakelijk is voor de productie van onze producten en voor de levering van onze diensten en die een directe contractuele relatie hebben met ons over de levering en/of dienst. Indirecte leveranciers zijn leveranciers van wie de leveringen noodzakelijk zijn voor de vervaardiging van onze producten en de levering van onze diensten, maar die niet in een directe contractuele relatie staan met ons over de levering en/of dienst.

**Leveranciers (directe/indirecte)**

Gemeenschappen die direct positief en/of negatief beïnvloed worden of kunnen worden door de nabijheid van onze vestigingen of een directe relatie met onze activiteiten.

**Lokale gemeenschappen**

De verhouding tussen het nut en het verbruik van energie, vooral met betrekking tot de milieueffecten.

**Milieu- en energiebalans**

Regelmatige risicoanalyses uitgevoerd door onze experts op onze productielocaties met betrekking tot emissies in de lucht, lozingen in het water, afvalbeheer, bodem-/grondwaterverontreiniging, gebruik van stoffen en milieubeheersysteem op de locatie. De beoordelingssystematiek is gebaseerd op gestandaardiseerde enquêtes, steekproefsgewijze documentcontroles en een gerichte inspectie ter plaatse. Bij deze milieurisicoanalyses wordt rekening gehouden met factoren als kennis en naleving van de milieuwetgeving, toegepaste installatietechnologie ter bescherming tegen risico's, deskundige organisatie van milieubeschermingsaspecten, alsmede overwegingen inzake het plaatselijke milieu en de directe omgeving. Tot slot wordt er voor elke uitgevoerde milieurisicoanalyse een rapport opgesteld, waarin naast een beschrijving van de stand ook specifieke aanbevelingen voor het minimaliseren van risico's beschreven worden.

**Milieurisicoanalyse / due diligence voor het milieu**

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) met zetel in Parijs, is een internationale organisatie met 37 lidstaten die zich inzetten voor democratie en markteconomie. De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen geven aanbevelingen aan bedrijven voor duurzaam ondernemen op het gebied van transparantie, arbeidsomstandigheden, milieu, corruptie, consumentenbescherming, rapportage, technologieoverdracht, concurrentie en belastingen.

**OESO/OESO Richtlijnen voor multinationale ondernemingen**

Alle informatie die direct of indirect betrekking heeft op een natuurlijke persoon. Daartoe behoren bijvoorbeeld naam, adres en leeftijd.

**Persoonsgegevens**

<b>Raad van Commissarissen</b>	Het belangrijkste controleorgaan van Daimler Truck, dat in zijn hoofdfunctie de directie en daarmee de Raad van Bestuur controleert.
<b>Rechthebbende</b>	In de rechtspraak zijn rechthebbenden personen en andere rechtspersonen (organisaties of levende wezens) die bepaalde rechten hebben die door het rechtsstelsel erkend worden. Wat mensenrechten betreft, zijn rechthebbenden alle mensen, ongeacht hun persoonlijke eigenschappen.
<b>Risicoanalyse</b>	Identificatie en beoordeling van alle werkelijke of potentiële negatieve gevolgen voor de mensenrechten waarbij Daimler Truck als onderneming betrokken is, hetzij via zijn eigen activiteiten, hetzij via zijn zakelijke relaties, teneinde de risico's op het gebied van de mensenrechten te beoordelen.
<b>Sustainability Steering Committee</b>	Centraal managementcomité voor duurzaamheid bij Daimler Truck, dat rapporteert aan de directie van Daimler Truck AG. Het Sustainability Steering Committee legt voortgangsrapporten en besluitvormingssjablonen voor aan de directie over de actiegebieden van duurzame bedrijfsstrategieën.
<b>UN Global Compact</b>	Initiatief van de Verenigde Naties voor verantwoord ondernemen. Op basis van tien universele principes op het gebied van mensenrechten, arbeidsnormen, milieu, anticorruptie en duurzame ontwikkelingsdoelstellingen streeft het Global Compact naar een inclusieve en duurzame wereldeconomie.
<b>Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties</b>	Resolutie van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties van 10 december 1948 zonder rechtsgeldige binding. De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens beschrijft de fundamentele, onvervreembare rechten die alle mensen vanaf hun geboorte hebben en maakt deel uit van het Internationaal Charter van de Mensenrechten.
<b>Verdedigers van mensenrechten</b>	Mensenrechten zijn fundamentele, onvervreembare rechten die vanaf de geboorte voor iedereen van toepassing zijn. Dit zijn onder andere de menselijke waardigheid en het recht op leven en fysieke integriteit. Deze worden samengevat in fundamentele internationale normen, zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens aangenomen door de Verenigde Naties en de fundamentele arbeidsrechten van de ILO. Verdedigers van mensenrechten, ook wel mensenrechtenactivisten genoemd, zijn mensen en groepen die zich zonder geweld inzetten voor de bescherming en bevordering van de mensenrechten.
<b>Waardeketen</b>	De waardeketen van een bedrijf omvat alle activiteiten met betrekking tot het ontwerp, de productie, de verkoop, het gebruik en de verwijdering van de producten en de dienstverlening van het bedrijf.
<b>Zorgvuldigheidsplicht op het gebied van mensenrechten</b>	Zorgvuldigheidsplichten op het gebied van mensenrechten zijn de verplichtingen die een bedrijf heeft om de mensenrechten te respecteren en risico's op het gebied van mensenrechten in het kader van zijn activiteiten tegen te gaan.



