

DAIMLER TRUCK

Déclaration de principes sur la responsabilité sociale et les droits de l'homme chez Daimler Truck

Novembre 2022



Table des matières

1. Introduction	4
<hr/>	
2. Responsabilité sociale	5
Droits de l'homme et bonnes conditions de travail	5
Abolition du travail des enfants	5
Abolition du travail forcé	5
Liberté d'association, droit à la négociation collective et droit de grève	5
Égalité des chances et non-discrimination	6
Droit à la santé et à la sécurité au travail	6
Temps de travail	6
Rémunérations et avantages sociaux	6
Education et formation	7
Personnel de sécurité et protection des droits de l'homme	7
Protection des défenseurs des droits de l'homme	7
Reconnaissance et respect des droits des minorités, des communautés locales et des peuples autochtones	7
Traitement des données	7
Les droits de l'homme et l'environnement	8
<hr/>	
3. Notre approche concernant le respect des droits de l'homme	9
Daimler Truck et les sociétés contrôlées par le Groupe	10
Partenaires commerciaux	10
Fournisseurs	11
<hr/>	
4. Mise en œuvre de la Déclaration de principes	12
Communication et notification	12
Gouvernance	13
Traitement des violations des principes	13
Divers	13
Evaluation et rapports réguliers	14
<hr/>	
5. Glossaire	15

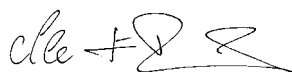
Avant-propos

Daimler Truck travaille pour tous ceux qui font bouger le monde. Nous jouons un rôle important dans l'économie et la société, et notre responsabilité est à la mesure de cette importance : pour nos collaborateurs qui font rouler nos camions et nos bus ; pour nos clients qui font confiance à nos produits et services ; et pour toutes les personnes qui entrent en contact avec notre activité économique.

Nous assumons cette responsabilité sciemment. Le respect et la défense des droits de l'homme en sont des éléments fondamentaux de ce système. Nous nous engageons fortement dans cette démarche dans toutes nos sociétés et attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils fassent de même.

Nous réaffirmons notre engagement dans la présente **Déclaration de principes sur la responsabilité sociale et les droits de l'homme**. Elle complète notre obligation de respecter les droits de l'homme, tel qu'il figure dans notre Code de conduite, et constitue la base de l'exercice de notre responsabilité sociale chez Daimler Truck.

En adoptant ces principes, nous, Daimler Truck, soulignons que nous prenons notre responsabilité, en matière de respect des droits de l'homme, très au sérieux et nous voulons tout mettre en œuvre pour que notre engagement envers la Déclaration de principes se traduise dans nos activités quotidiennes.



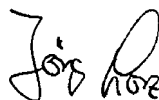
Martin Daum
Président du Directoire de
Daimler Truck Holding AG



Michael Brecht
Président du Comité d'entreprise
européen et du Comité mondial des
collaborateurs



Jürgen Hartwig
Directeur du personnel et du travail de
Daimler Truck Holding AG



Jörg Lorz
Vice-président du Comité d'entreprise
européen et du Comité des collaborateurs



Atle Høie
Secrétaire général IndustriAll
Global Union

1. Introduction

Chez Daimler Truck¹, le respect des droits de l'homme est un élément fondamental de la gestion responsable de notre entreprise.

La présente Déclaration intègre et complète les principes de notre Code de conduite. Déjà en tant qu'ancien membre de Daimler AG, nous nous sommes engagés, en tant que membre fondateur du Pacte mondial des Nations unies (Global compact), à défendre les droits de l'homme, à respecter les droits des collaborateurs² et de leurs représentants, ainsi qu'à protéger l'environnement. Chez Daimler Truck, nous respectons les droits de l'homme internationalement reconnus et accordons une attention particulière aux droits des groupes vulnérables. Dans cet esprit, nous nous engageons notamment, entre autres, à respecter les normes internationales suivantes :

- » la Déclaration universelle des droits de l'homme
- » le Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- » le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- » la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux du travail
- » les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- » les dix principes du Pacte mondial des Nations unies (Global Compact)
- » les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales³

Chez Daimler Truck, nous nous engageons à prévenir et, dans la mesure du possible, à mettre fin et à atténuer les répercussions négatives sur les droits de l'homme dans le cadre de nos activités commerciales à travers le monde. Au-delà des sociétés du Groupe, nous agissons, conformément aux principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme afin de nous assurer que nos partenaires commerciaux, en particulier les fournisseurs directs, respectent les droits de l'homme, et qu'ils assurent que les fournisseurs indirects respectent également les droits de l'homme. Notre « Système de gestion de la conformité aux droits de l'homme », nous permet de remplir notre obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'impliquer différentes parties prenantes concernées dans le processus.

Pour assumer notre responsabilité sociale, nous devons être compétitifs et le rester à long terme. Pour nous, la responsabilité sociale est un facteur essentiel de la réussite à long terme de notre entreprise ; cela s'applique également à nos actionnaires, fournisseurs, partenaires commerciaux et clients, ainsi qu'à nos collaborateurs et partenaires sociaux. Nous voulons ainsi continuer à contribuer à la paix sociale et à la prospérité mondiale. Il fait partie de notre culture d'entreprise, d'assumer une responsabilité commune en matière de développement durable tout au long de la chaîne de valeur, en particulier en ce qui concerne le progrès technologique. Cela s'applique également à une transformation responsable de notre secteur, caractérisée par de nouvelles technologies et de la numérisation.

Pour atteindre nos objectifs communs, nous, Daimler Truck, avons adopté la présente Déclaration de principes en collaboration avec notre Comité général d'entreprise, le Comité mondial des collaborateurs de Daimler Truck et IndustriALL Global Union. La présente Déclaration de principes, qui complète les exigences de conformité relatives au respect des droits de l'homme énoncées dans notre Code de conduite, a été élaborée en concertation avec les services internes compétents, le Comité d'entreprise du Groupe, le Comité mondial des collaborateurs ainsi qu'avec des experts et des parties prenantes extérieurs.

¹ « Daimler Truck » désigne Daimler Truck Holding AG, Daimler Truck AG ainsi que les sociétés contrôlées du Groupe Daimler Truck.

² Pour des raisons de simplification linguistique, seule la forme masculine est utilisée pour les personnes physiques. Le contenu se réfère toujours à des personnes de toutes identités de genre. Le terme „collaborateur“ comprend également les cadres de tous niveaux et les membres des organes de direction.

³ Chapitre IV sur les droits de l'homme dans les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

2. Responsabilité sociale

Chez Daimler Truck, nous nous engageons à respecter les droits de l'homme internationalement reconnus et à rejeter toutes les conditions de travail abusives.

Droits de l'homme et bonnes conditions de travail

Chez Daimler Truck, nous accordons une importance particulière aux droits de l'homme et aux bonnes conditions de travail, tant dans les entreprises de notre Groupe que chez nos fournisseurs et partenaires commerciaux.

Abolition du travail des enfants

Chez Daimler Truck, nous nous opposons fermement à toute forme de travail des enfants telle que définie dans les conventions pertinentes de l'OIT⁴ et nous nous tenons résolument à l'abolition effective du travail des enfants. Toutes les pratiques des employeurs de Daimler Truck doivent au moins respecter les conventions de l'OIT susmentionnées. Les enfants ne doivent pas être inhibés dans leur développement. Leur dignité doit être respectée et leur sécurité, ainsi que leur santé, ne doivent pas être compromises, mais protégées par des mesures de sécurité appropriées.

Abolition du travail forcé

Chez Daimler Truck, nous nous opposons strictement au travail forcé ou obligatoire ainsi qu'à toute forme d'esclavage, y compris les formes modernes d'esclavage et la traite des êtres humains. Toutes les pratiques des employeurs de Daimler Truck doivent au minimum être conformes aux normes fondamentales du travail de l'OIT⁵. Les relations de travail sont toujours fondées sur le volontariat. Toutes les relations de travail peuvent être résiliées moyennant un préavis raisonnable.

Liberté d'association, droit à la négociation collective et droit de grève

Chez Daimler Truck, nous reconnaissons le droit de nos collaborateurs à constituer des organes de représentation du personnel, le droit à la négociation collective pour la régulation des conditions de travail et le droit de grève, conformément la loi applicable⁶. La fondation, l'adhésion ou l'appartenance à un syndicat de travailleurs, reconnu par la législation en vigueur, ne doit pas être utilisée comme motif pour ne pas respecter l'égalité de traitement ou exercer des représailles⁷ injustifiées. En cas d'organisation de campagnes, l'entreprise et ses dirigeants doivent rester neutres ; les syndicats et l'entreprise veillent à ce que les collaborateurs puissent prendre des décisions en toute indépendance.

Chez Daimler Truck, nous veillons à ce que nos collaborateurs puissent échanger ouvertement et régulièrement leurs points de vue sur les conditions de travail avec la direction de l'entreprise dans les syndicats et les organes de représentation du personnel conformément à la loi applicable. Si les principes mentionnés ne sont pas conformes aux lois locales, chez Daimler Truck, nous trouverons des solutions locales qui tiennent compte de la législation nationale en vigueur et de nos propres directives.

La coopération entre les collaborateurs et les syndicats se fait sur une base constructive. Notre objectif est d'impliquer et d'informer chaque collaborateur aussi directement que possible. L'objectif est de trouver un juste équilibre entre les intérêts économiques de l'entreprise et les intérêts de nos collaborateurs. Notre comportement et notre ton à l'égard des collaborateurs sont caractérisés par le respect et l'équité. Même en cas de litige, l'objectif reste de maintenir une coopération constructive et solide sur le long terme.

⁴ Conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT

⁵ Conventions n° 29, n° 105 et Protocole de 2014 relatif à la Convention sur le travail forcé de l'OIT

⁶ Conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT

⁷ Convention n° 135 de l'OIT

Égalité des chances et non-discrimination

Chez Daimler Truck, nous nous engageons à maintenir l'égalité des chances entre les collaborateurs et à prévenir toute forme de discrimination⁸. Nous nous engageons à traiter équitablement tous les collaborateurs et à ne tolérer aucune forme de discrimination ou d'inégalité de traitement injustifiée fondée, par exemple, sur des critères tels que le sexe, l'appartenance ethnique, l'origine, la nationalité, la religion ou l'idéologie, les activités politiques, sociales ou syndicales, l'identité et l'orientation sexuelles, les handicaps physiques et/ou mentaux ou l'âge. Chez Daimler Truck, la diversité et l'inclusion sont des éléments essentiels de notre stratégie d'entreprise, qui façonnent une approche consciente des différences et de l'individualité. C'est pourquoi, en tant que partie de l'ancienne Daimler AG, nous avons été l'un des premiers signataires de la Charte de la diversité et que nous continuons à développer notre gestion de la diversité.

Droit à la santé et à la sécurité au travail

En tant qu'employeur, Daimler Truck veille à la santé et à la sécurité au travail, dans le cadre de la législation en vigueur et soutient l'amélioration continue des conditions de travail, avec pour objectif d'éviter les accidents de travail et les maladies professionnelles.

Chez Daimler Truck, nous avons mis en place des politiques et des directives applicables à l'échelle du Groupe en matière de santé et de sécurité au travail. Elles décrivent la structure, le fonctionnement et l'amélioration continue de notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail⁹. Pour ce faire, les représentants de l'entreprise, les collaborateurs, les experts en matière de sécurité et de santé, ainsi que les représentants des collaborateurs travaillent de manière régulière, concise et en étroite relation sur tous les sites de l'entreprise. Nous favorisons une approche préventive selon laquelle les accidents du travail et les maladies professionnelles ont généralement des causes évitables. La création d'une culture efficace de prévention permet d'éliminer ces causes et de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Chez Daimler Truck, nous respectons les règles de sécurité industrielle au travail et utilisons les équipements de protection requis. Nous dépendons également de la coopération de nos collaborateurs pour signaler tout risque suspect en matière de sécurité et la santé. Les exigences en matière de sécurité au travail s'appliquent également aux travailleurs sous contrat avec des employeurs extérieurs (par exemple, les travailleurs temporaires).

Temps de travail

Chez Daimler Truck, nous appliquons le principe selon lequel les heures de travail doivent être conformes aux exigences légales locales et aux normes industrielles respectives. Nous veillons, à ce que les conditions de travail soient sûres et saines, à ce que les pauses soient accordées, à ce que les horaires de travail soient limités de manière appropriée et à ce que des congés payés réguliers soient garantis, conformément à la législation locale applicable. Nous veillons également au respect des normes internationales applicables en matière de temps de travail, comprenant au minimum les conventions de l'OIT applicables sur le lieu de travail.

Rémunérations et avantages sociaux

Chez Daimler Truck nous adhérons aux normes internationales, telles que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail équivalent, indépendamment du sexe¹⁰, et aux conditions de travail justes et favorables¹¹. Nous nous engageons notamment à verser un salaire approprié, qui soit au moins égal au salaire minimum fixé par la législation locale applicable et qui, en outre, permette à nos collaborateurs de s'assurer au moins leur subsistance. Dans le cas contraire, la rémunération est fondée sur la loi en vigueur sur le lieu de travail. Le coût de la vie et les prestations sociales, dans le pays concerné, sont pris en compte. En l'absence de loi ou de convention collective applicable, la rémunération et les avantages sont basés sur notre politique de rémunération globale, ainsi que sur nos règlements locaux internes en matière de rémunération.

⁸ Conventions n° 100, n° 111 et n° 190 de l'OIT

⁹ Norme ISO 45001 relative à la santé et à la sécurité au travail

¹⁰ Convention de l'OIT n° 100.

¹¹ Conventions de l'OIT n° 100 et n° 111

Education et formation

Chez Daimler Truck, nous soutenons l'éducation et la formation de tous les collaborateurs afin de leur permettre d'atteindre un haut niveau de performance et de fournir un travail de qualité. En conséquence, nous proposons des programmes d'éducation et de formation complets, ainsi que des mesures de soutien pendant toutes les phases essentielles de la formation individuelle et du parcours professionnel des collaborateurs. Nous contribuons ainsi à l'employabilité de tous les collaborateurs et à l'apprentissage tout au long de la vie.

Personnel de sécurité et protection des droits de l'homme

Lorsque notre propre personnel de sécurité Daimler Truck est chargé de la protection de nos installations, il est tenu de respecter les droits de l'homme et notre Code de conduite. Si nous contractons une entreprise de sécurité privée pour protéger nos installations, des exigences et des mesures adéquates doivent être mises en place dans le cadre de spécifications correspondantes afin de garantir que le personnel de sécurité respecte les droits de l'homme internationalement reconnus pendant son engagement.

Protection des défenseurs des droits de l'homme

Chez Daimler Truck, nous sommes conscients du rôle important que jouent les défenseurs des droits de l'homme en matière de respect et de promotion des droits de l'homme et rejetons toute menace, intimidation, diffamation et criminalisation des personnes qui défendent les droits de l'homme.

Reconnaissance et respect des droits des minorités, des communautés locales et des peuples autochtones

Chez Daimler Truck, nous sommes conscients que les membres des minorités ont besoin d'une protection particulière. En outre, Chez Daimler Truck, nous respectons les droits des communautés locales et des peuples autochtones susceptibles d'être affectés par nos activités commerciales¹² et nous prenons en considération l'impact local de nos activités.

¹² Convention n°169 de l'OIT

Traitement des données

Chez Daimler Truck, nous respectons la protection des données en tant que droit personnel. Les données à caractère personnel sont utilisées et traitées uniquement dans la mesure où la loi, les règlements, nos politiques internes et les personnes concernées l'autorisent. Notre politique de protection des données régit le traitement des données personnelles des collaborateurs, clients et partenaires dans le cadre du règlement général sur la protection des données. Elle garantit une norme uniforme en matière de protection et de sécurité des données et fournit le cadre nécessaire au transfert de données entre les sociétés du Groupe.

Notre politique mondiale en matière de données et d'informations constitue la base d'un traitement responsable, légal et éthique de toutes les données et informations dans le monde entier ; à cette fin, elle définit des objectifs, des principes, des structures organisationnelles et des mesures. Notre reconnaissance de la responsabilité en matière de données définit le traitement responsable et licite de l'ensemble des données, qu'elles soient personnelles ou non.

En outre, l'utilisation de l'intelligence artificielle nécessite une orientation claire. L'intelligence artificielle est déjà utilisée dans différents domaines de notre industrie et elle continuera à gagner en importance à l'avenir.

Afin d'utiliser l'intelligence artificielle de manière durable, nous suivons des principes éthiques et respectons les exigences en matière de protection des données. Cela constitue le fondement d'une utilisation responsable, de la transparence, de la protection de la vie privée, de la sécurité et de la fiabilité de l'intelligence artificielle.

Les droits de l'homme et l'environnement

Chez Daimler Truck, nous reconnaissons notre responsabilité en matière de protection de l'environnement et sommes conscients des impacts potentiels de nos produits, processus de production et d'approvisionnement sur l'environnement et les êtres humains. Pour cette raison, en plus de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, nous respectons également nos obligations de diligence raisonnable en matière d'environnement dans nos propres sociétés du Groupe, ainsi qu'à l'égard de nos fournisseurs et partenaires commerciaux.

Nous nous efforçons d'établir un bilan environnemental et énergétique exemplaire dans le monde entier et, grâce à notre politique d'entreprise en matière de gestion environnementale et énergétique, nous nous engageons à agir de manière écologiquement responsable dans toutes nos activités. Il s'agit notamment d'utiliser les ressources avec parcimonie et d'extraire les matières premières efficacement et parcimonie afin d'éviter et/ou de minimiser en permanence les effets négatifs sur l'environnement

A cette fin, nous avons mis en place des systèmes de gestion environnementale sur tous nos sites de production¹³ et nous procédons régulièrement à des évaluations des risques environnementaux (diligence raisonnable en matière d'environnement) sur nos sites. En outre, nous définissons des normes et des objectifs clairs et globaux en matière de protection de l'environnement, et nous jouons la transparence en ce qui concerne notre impact environnemental, tant en interne qu'en externe. En cas d'incidents liés à l'environnement se produisant sur les sites de Daimler Truck, nous documentons et remédions à d'éventuelles défaillances. En poursuivant le développement technologique de nos produits, nous nous efforçons de réduire l'impact sur l'environnement des émissions et de la consommation des ressources. Avec les objectifs d'une production neutre en CO₂ et d'un transport neutre en CO₂, nous appliquons notre engagement en faveur de l'Accord de Paris sur le climat et répondons à d'autres exigences nationales et internationales en matière de protection du climat.

¹³ Normes de gestion environnementale et énergétique ISO 14001, EMAS et ISO 50001.

3. Notre approche du respect des droits de l'homme

Chez Daimler Truck, les droits de l'homme sont inscrits en tant que thème central de notre stratégie commerciale durable.

Dans ce cadre, nous avons renforcé nos engagements en matière de droits de l'homme, assortis d'objectifs mesurables et des indicateurs clés de performance. Grâce à notre « Système de gestion de la conformité aux droits de l'homme » nous nous acquittons de notre obligation de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, fondée sur la base des exigences des normes internationalement reconnues, des lois et de réglementations en vigueur, ainsi que de notre conception commune des valeurs chez Daimler Truck. Lors de l'établissement et de la mise en œuvre du « Système de gestion de la conformité aux droits de l'homme », nous prenons en considération les intérêts de nos collaborateurs et des autres parties prenantes, qui peuvent être directement affectés dans une position juridique protégée, par nos activités commerciales. Notre objectif est d'entamer un échange avec les titulaires de droits concernés ou leurs représentants et de prendre en considération leurs intérêts. Dans le cadre du « Système de gestion de la conformité aux droits de l'homme », nous procédons à une évaluation systématique basée sur les risques pour vérifier que les sociétés du Groupe, que nous contrôlons, ainsi que les chaînes d'approvisionnement, respectent les droits de l'homme. Nous mettons en œuvre des nombreuses mesures pour prévenir, mettre fin ou atténuer les effets préjudiciables sur les droits de l'homme dans le cadre de nos activités commerciales dans le monde entier. Nous développons le « Système de gestion de la conformité aux droits de l'homme » en permanence, par exemple, lorsqu'une évaluation des risques est effectuée dans le cadre d'une nouvelle activité ou d'une nouvelle relation et avant de prendre des décisions stratégiques ou de modifier des opérations commerciales. Nous consultons également des parties prenantes et des experts externes concernant le développement et le suivi de notre Système de gestion.

Notre approche du respect et du soutien des droits de l'homme en sept étapes.

PRINCIPES

1. **Valeurs de conformité** : notre Déclaration de principes sur la responsabilité sociale et les droits de l'homme et notre Code de conduite
2. **Objectifs de conformité** : respecter les droits de l'homme et assurer la mise en œuvre des obligations de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme
3. **Organisation de la conformité** : notre département de développement durable travaille de manière interdisciplinaire avec les services concernés, par exemple avec le service central des achats
4. **Risque de conformité** : créer de la transparence avec notre analyse des risques dans nos propres sociétés du Groupe et nos participations majoritaires ainsi que dans les chaînes d'approvisionnement
5. **Programme de conformité** : la diligence raisonnable de la chaîne d'approvisionnement et l'analyse des matières premières font partie intégrante du « Système de gestion de la conformité aux droits de l'homme ». Les mesures de conformité sont adaptées aux domaines de risque identifiés en matière de droits de l'homme
6. **Communication et formation** : communication par le biais d'une formation obligatoire et en ligne, spécifique aux groupes cibles des collaborateurs de Daimler Truck, ainsi que la sensibilisation de nos partenaires commerciaux
7. **Surveillance et amélioration** : Documentation permanente des différentes étapes du processus, ainsi qu'un contrôle régulier de l'efficacité du « Système de gestion de la conformité aux droits de l'homme ».

Daimler Truck et les sociétés contrôlées par le Groupe

Dans le cadre du « Système de gestion de la conformité aux droits de l'homme » nous avons mis en place chez Daimler Truck une évaluation des risques et un ensemble de mesures pour les sociétés contrôlées du Groupe. Cette approche spécifique d'évaluation des risques liées aux droits de l'homme est appliquée dans toutes les sociétés contrôlées du Groupe et elle vise à identifier le risque individuel de chaque société contrôlée, en tenant compte, entre autres, les facteurs spécifiques au pays. En outre, l'analyse du risque et les mesures qui en résultent sont intégrées dans un cycle annuel qui définit les valeurs et les objectifs en matière de droits de l'homme.

Sur la base des résultats de l'évaluation des risques, des mesures de conformité, en fonction des résultats individuels, sont prévues pour les sociétés contrôlées par le Groupe. Chaque entité est responsable de la mise en œuvre des mesures de conformité. Un service distinct au sein de Daimler Truck est responsable de la conception et de la mise en œuvre des mesures de conformité destinées aux sociétés contrôlées du Groupe.

La mise en place et la mise en œuvre des mesures de conformité sont accompagnées d'une communication appropriée, ainsi que de formations ciblées destinée, qui impliquent tous les collaborateurs concernés. Afin de garantir l'efficacité, l'amélioration continue et le développement des mesures de conformité, des processus de suivi et de rapport correspondants sont réalisés chaque année.

Partenaires commerciaux

Nos exigences et nos attentes à l'égard des partenaires commerciaux sont décrites dans les « Normes pour les partenaires commerciaux » (Daimler Truck Business Partner Standards). Les partenaires commerciaux sont tous les acteurs entretiennent des relations commerciales avec nous. Nos partenaires et nous-mêmes respectons et encourageons la protection des droits de l'homme internationalement reconnus et nous accordons une importance particulière aux droits énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme¹⁴ et dans les normes fondamentales du travail de l'OIT. Nous nous engageons à prévenir les violations des droits de l'homme commises par les organisations avec lesquelles nous et nos partenaires entretenons des relations commerciales, ainsi que par tout autre partenaire commercial et fournisseur.

Pour nous, le respect de ces normes est la principale condition d'une collaboration réussie. Avant de conclure tout contrat avec de nouveaux partenaires commerciaux, nous les soumettons à un contrôle dans la mesure où la loi le permet, en utilisant un contrôle d'intégrité transparent et axé sur les risques. Nos partenaires sont également tenus de continuer à respecter les exigences légales après l'exécution du contrat. Les préoccupations concernant l'intégrité ou les violations potentielles de la loi et/ou des « Normes pour les partenaires commerciaux » (Daimler Truck Business Partner Standards) seront examinées de manière conjointe avec notre partenaire commercial. Si elles ne peuvent être résolues, nous prendrons les mesures appropriées, qui peuvent aller de l'action en justice à la cessation de la relation commerciale. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils communiquent, à leurs collaborateurs, les lois applicables, le contenu des « Normes pour les partenaires commerciaux » (Daimler Truck Business Partner Standards) et les exigences associées. De même, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils communiquent également le contenu des « Normes pour les partenaires commerciaux » (Daimler Truck Business Partner Standards) à leurs fournisseurs et qu'ils en assurent le respect.

¹⁴ Constitué de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et de ses deux protocoles complémentaires et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Fournisseurs

Chez Daimler Truck, nous nous engageons à acheter de manière responsable les matériaux productifs et non productifs, et les services. Des exigences et des attentes claires à l'égard de nos fournisseurs sont définies dans des conditions et normes contractuelles spécifiquement applicables aux fournisseurs, qui doivent être vérifiées par le personnel chargé des approvisionnements.

Tous les fournisseurs doivent respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, qui figurent également dans les accords contractuels conclus avec eux. Nous nous réservons le droit de vérifier le respect des conditions contractuelles et, en cas de violation, d'exercer nos droits en vertu du contrat, qui peuvent également inclure des actions en justice et conduire à la résiliation de la relation commerciale.

Notre objectif est de fixer et de communiquer ces exigences à tous les fournisseurs par l'intermédiaire de nos services d'approvisionnement. Ces exigences, qui reposent sur les normes susmentionnées applicables aux fournisseurs, portent notamment sur les bonnes conditions de travail et le respect des droits de l'homme, la protection de l'environnement et la sécurité, ainsi que sur l'éthique commerciale, la protection des données et la conformité.

Les fournisseurs directs sont tenus d'adhérer à nos normes en matière de droits de l'homme et de bonnes conditions de travail, et de former leurs propres collaborateurs, de communiquer leur contenu à leurs propres fournisseurs et de vérifier leur adhésion. Nous soutenons nos fournisseurs en leur fournissant des informations et des formations spécifiques pour la mise en œuvre de ces exigences. Nos services centraux d'achat effectuent des examens systématiques de la conformité aux normes de durabilité. Les nouveaux fournisseurs sont évalués par rapport aux thèmes durabilité, y compris les droits de l'homme et les normes de travail, éventuellement aussi par le biais d'évaluations sur place.

Plus d'informations

Pour en savoir plus, consultez notre site Internet : <https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/s-social>
Vous trouverez des informations sur nos normes pour partenaires commerciaux (Business Partner Standards) sur : <https://www.daimlertruck.com/en/company/compliance/compliance-of-our-business-partners>

4. Mise en œuvre de la Déclaration de principes

Tous les collaborateurs de Daimler Truck doivent se familiariser avec les exigences de la présente Déclaration de principes et y adhérer

Les membres des organes de direction de Daimler Truck mettent en pratique cette Déclaration de principes. La mise en œuvre locale est confiée aux responsables du site concerné.

La Déclaration de principes a été adoptée conjointement par la direction de l'entreprise, le comité d'entreprise général de Daimler Truck, le comité mondial des collaborateurs et IndustriALL Global Union comme des exigences contraignantes au sein de Daimler Truck pour la mise en œuvre des éléments essentiels de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Il s'agit d'un engagement contraignant qui s'applique à tous les dirigeants et collaborateurs de Daimler Truck, ainsi que toutes les sociétés contrôlées du Groupe dans le monde entier.

L'audit d'entreprise, dans le cadre de ses vérifications, contrôle également le respect de la présente Déclaration de principes en l'incluant dans ses critères d'évaluation. La direction de l'entreprise rend compte et discute régulièrement avec le comité mondial des collaborateurs de l'exécution de la responsabilité sociale dans l'entreprise et de la mise en œuvre de la présente Déclaration de principes.

La présente Déclaration de principes constitue un complément aux exigences de l'UE et, le cas échéant, à la législation nationale. Les sociétés contrôlées du Groupe, leurs collaborateurs et membres des organes de direction ne sont pas autorisés à adopter des réglementations qui s'écartent du contenu et des exigences de la présente Déclaration, sauf disposition contraire de la législation locale. En cas de conflit entre la législation nationale et le contenu de la présente Déclaration de principes, l'organisation centrale chargée de la conformité collaborera avec la société du Groupe concernée pour trouver une disposition qui se rapproche le plus de l'intention de la présente Déclaration de principes.

Communication et notification

La présente Déclaration de principes sera mise à la disposition de tous nos collaborateurs et de leurs représentants et publiée sous une forme appropriée. Les mesures de communication seront préalablement discutées avec les représentants du personnel.

Gouvernance

Le département juridique et de la conformité de Daimler Truck, qui relève directement du président, est responsable des activités globales relatives aux droits de l'homme.

Nos unités d'approvisionnement fournissent des informations sur leurs mesures respectives de respect des droits de l'homme, aux membres du Directoire, qui sont directement responsables des unités en question. En outre, les unités spécialisées respectives rendent compte au Conseil de durabilité du Groupe. La mise en œuvre de la présente Déclaration de principes est contrôlée par le Conseil de durabilité de l'entreprise qui se compose de tous les membres Directoire¹⁵. A cette fin, sur une base annuelle et ad hoc, les questions essentielles relatives aux droits de l'homme et l'état d'avancement de la mise en œuvre de la présente Déclaration sont rapportées et discutées au sein du Conseil de durabilité du Groupe.

L'ensemble du Conseil d'administration est informé par le Directoire lors de réunions régulières sur les questions liées à la durabilité, y compris les droits de l'homme et les normes du travail.

Chez Daimler Truck, nos équipes pluridisciplinaires travaillent en étroite collaboration pour concevoir des mesures de prévention et d'atténuation appropriées. Ces équipes sont composées d'experts en droits de l'homme et en conformité, ainsi que des unités opérationnelles chargées des approvisionnements et, sur une base ad hoc, des unités spécialisées supplémentaires. Les unités spécialisées concernées sont responsables de la mise en œuvre et du suivi de ces mesures.

Traitement de la violation des principes

Un certain nombre de canaux est mis à la disposition des collaborateurs et des tiers externes pour signaler des violations présumées des droits de l'homme et demander de l'aide, comme le définit le troisième pilier des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, « Accès à un recours ». Ces canaux comprennent notamment le Comité mondial des collaborateurs, IndustriAll Global Union ainsi que notre système d'alerte SpeakUp @ Daimler Truck.

Pour plus d'informations

Pour en savoir plus, consultez notre site Internet :

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

Divers

La présente Déclaration de principes entre en vigueur dès sa signature et remplace les « Principes de responsabilité sociale chez Daimler », adoptés par l'ancienne Daimler AG. Aucun droit individuel ou de tiers ne peut dévier de la Déclaration de principes. La présente Déclaration de principes n'a pas d'effet rétroactif. Le contenu et l'orientation des systèmes de gestion existants sont décrits plus en détail dans un guide spécifique pour la mise en œuvre de la présente Déclaration.

La présente Déclaration de principes est régulièrement réexaminée et révisée en fonction des résultats de l'évaluation des risques effectuée dans le cadre du « Système de gestion de la conformité aux droits de l'homme » de Daimler Truck. Par exemple, si une évaluation des risques est effectuée en raison d'une nouvelle activité ou d'une nouvelle relation commerciale, ou même avant des décisions stratégiques ou de changements dans les activités commerciales.

¹⁵ Dans le cadre des rapports réguliers et en tenant compte de la législation applicable et des règlements d'entreprise, les mesures sont discutées et, si nécessaire, des améliorations sont apportées aux processus existants, en étroite collaboration entre l'entreprise, le Comité central d'entreprise, le Comité mondial des collaborateurs de Daimler Truck et, lorsque la présente Déclaration de principes l'indique, avec la participation, d'IndustriALL Global Union.

Evaluation et rapports réguliers

Chez Daimler Truck, nous continuerons à publier, annuellement, des informations sur nos activités de diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement, y compris la divulgation des résultats de l'évaluation des risques dans la chaîne d'approvisionnement ainsi qu'une description détaillée des mesures prises pour atténuer les risques identifiés et évaluer leur efficacité.

Rapport sur le développement durable

Pour en savoir plus sur les droits de l'homme, consultez notre dernier rapport sur le développement durable et notre site Internet : <https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/reportings>

5. Glossaire

Atténuer (Atténuation)	Par atténuation, on entend les processus par lesquels les effets préjudiciables sur les droits de l'homme sont traités, ainsi que les résultats cruciaux de ces processus qui contrecarrent les effets préjudiciables réels, les réparent et/ou minimisent la probabilité que des effets préjudiciables potentiels se produisent.
Bilan environnemental et énergétique	Rapport entre la consommation d'énergie et l'utilisation d'énergie notamment en termes d'impact sur l'environnement.
SpeakUp @ Daimler Truck	Le système d'alerte de Daimler Truck, accessible à tous les collaborateurs, partenaires commerciaux et tiers, visant à signaler les infractions aux règles représentant un risque ou un risque élevé. Les risques élevés comprennent des infractions telles que les violations des droits de l'homme internationalement reconnus, la corruption, les violations des lois antitrust et le blanchiment d'argent, ainsi que les violations des spécifications techniques ou des réglementations environnementales.
Chaîne de valeur	La chaîne de valeur d'une entreprise comprend toutes les activités liées à la conception, à la fabrication, à la distribution, à l'utilisation et à l'élimination de ses produits et à la fourniture de ses services.
Charte de la diversité	Un engagement volontaire des entreprises publié en 2006 dans le but de promouvoir la reconnaissance, l'appréciation et l'inclusion de l'égalité des chances et de la diversité dans le monde du travail en Allemagne.
Communautés locales	Les communautés qui sont ou peuvent être directement et/ou négativement affectées en raison de la proximité de nos sites ou d'un lien direct avec nos activités commerciales.
Conseil d'administration	Comité de contrôle le plus élevé au sein de Daimler Truck et dont la fonction principale est de superviser la direction exécutive, c'est-à-dire le Directoire.
Conseil de durabilité (Sustainability Steering Committee)	Notre organe central de gestion pour toutes les questions de durabilité sous la responsabilité du Directoire de Daimler Truck. Le Conseil de durabilité soumet au Directoire des rapports d'avancement et des propositions de décisions concernant les domaines d'action qui font partie des stratégies commerciales durables du Groupe.
Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies	La Déclaration a été proclamée par l'Assemblée générale des Nations unies le 10 décembre 1948, sans effet juridique contraignant. La Déclaration universelle des droits de l'homme énonce les droits fondamentaux et inaliénables qui sont inhérents à tout être humain dès sa naissance et fait partie de la Charte internationale des droits de l'homme des Nations unies.
Défenseur des droits humains	Les droits de l'homme sont des droits fondamentaux et inaliénables qui sont inhérents à tous les êtres humains dès la naissance. Ils comprennent, entre autres, la dignité humaine et le droit à la vie, ainsi qu'à l'intégrité physique. Ils relèvent de normes internationales, telles que la Charte internationale des droits de l'homme des Nations unies et les normes fondamentales du travail de l'OIT. Les défenseurs des droits de l'homme, également connus sous le nom de militants des droits de l'homme, sont des personnes et des groupes qui travaillent de manière non-violente pour protéger et promouvoir les droits de l'homme.

Des principes de fonctionnement à la fois actuels et tournés vers l'avenir, visant à concilier les aspects économiques, écologiques et sociaux.

Développement durable

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme font référence aux obligations d'une entreprise de respecter les droits de l'homme et de contrer les risques liés aux droits de l'homme dans le cadre de ses activités commerciales.

Diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

L'utilisation de critères (telles que l'origine sociale, le sexe, la couleur de peau, la religion) pour créer, expliquer et justifier un traitement inégal sans raison objective.

Discrimination

La diversité désigne les différences individuelles au sein d'un groupe de personnes, y compris, par exemple, le sexe, l'âge, l'origine, l'orientation sexuelle et d'autres caractéristiques. L'inclusion désigne l'approche consciente, intégrative et respectueuse de la diversité, dans le but d'inclure et de traiter tous les collaborateurs de manière égale et équitable.

Diversité et inclusion

Toutes les informations directement ou indirectement liées à un individu, y compris, par exemple, son nom, son adresse et son âge.

Données à caractère personnel

Employer, promouvoir et développer tous les collaborateurs en fonction de leurs compétences, capacités et performances, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine, de religion ou d'autres caractéristiques individuelles.

Égalité des chances

Identification et évaluation de tous les effets préjudiciables réels ou potentiels sur les droits de l'homme dans lesquels Daimler Truck est impliqué en tant qu'entreprise commerciale, soit par ses propres activités, soit par ses relations commerciales.

Evaluation des risques

Des évaluations régulières des risques, effectuées par nos experts sur nos sites de production, sur les thèmes des émissions dans l'air, des rejets d'eau, de la gestion des déchets, de la contamination du sol/des eaux souterraines, de l'utilisation des matériaux et du système de gestion environnementale du site. Le système d'évaluation est basé sur des entretiens standardisés, des contrôles aléatoires de documents et une inspection ciblée du site. Ces évaluations des risques environnementaux prennent en compte des facteurs tels que la connaissance des réglementations environnementales et leur respect, la technologie utilisée pour se prémunir contre les risques, l'organisation des aspects de la protection de l'environnement, et la prise en compte de l'environnement local et du voisinage immédiat. Enfin, chaque évaluation des risques environnementaux réalisée fait l'objet d'un rapport comprenant une description de la situation ainsi que des recommandations spécifiques visant la minimisation des risques.

Evaluation des risques environnementaux / Diligence raisonnable en matière d'environnement

Les fournisseurs directs sont les fournisseurs de produits ou de services, dont les livraisons sont nécessaires à la fabrication de nos produits ainsi qu'à la fourniture de nos services et qui ont une relation contractuelle directe avec nous pour la livraison ou le service. Les fournisseurs indirects sont les fournisseurs dont les livraisons sont également nécessaires à la fabrication de nos produits et à la fourniture de nos services, mais qui n'ont pas de relation contractuelle directe avec nous pour la livraison ou le service.

Fournisseurs (directs/indirects)

Groupes vulnérables	Personnes ou groupes de personnes particulièrement vulnérables aux effets négatifs d'une activité commerciale sur les droits de l'homme, tels que les enfants. Les personnes ou groupes de personnes peuvent également être vulnérables s'ils ne sont pas en mesure de faire face aux effets préjudiciables en matière de droits de l'homme ou s'ils ont des difficultés à le faire.
Normes internationales du travail édictées par l'Organisation internationale du travail - OIT	Normes sociales élaborées par l'OIT dans le cadre de l'ordre commercial mondial pour assurer des conditions de travail décentes ainsi que la protection des travailleurs. Les normes internationales du travail font partie de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.
Organisation internationale du travail, OIT (International Labour Organization, ILO)	La plus ancienne agence spécialisée des Nations unies, dont le siège est à Genève. L'OIT poursuit les objectifs de promotion du travail décent, de la protection sociale et du renforcement du dialogue social. Elle est chargée d'élaborer, de formuler et de faire appliquer des normes internationales contraignantes dans le domaine du travail et des affaires sociales.
Pacte mondial des Nations unies (Global Compact)	Initiative des Nations unies pour une gestion responsable des entreprises. Le Pacte mondial poursuit les objectifs d'une économie mondiale inclusive et durable fondée sur dix principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement, à la lutte contre la corruption et aux objectifs de développement durable.
Partie prenantes	Une personne ou une organisation qui influence ou est influencée, réellement ou potentiellement, par les activités et les décisions de notre entreprise.
Peuples autochtones	Populations qui entretiennent et pratiquent leurs propres liens avec les personnes et l'environnement ou des zones géographiques spécifiques. Elles se caractérisent notamment par certaines caractéristiques sociales, économiques, politiques ou spirituelles distinctes de celles du reste de la société dans laquelle elles vivent.
Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales	Basée à Paris, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est une organisation internationale regroupant 37 pays membres qui s'engagent en faveur de la démocratie et de l'économie de marché. Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales contiennent des recommandations aux entreprises pour une conduite durable des affaires dans les domaines de la transparence, des conditions de travail, de l'environnement, de la corruption, de la protection des consommateurs, de l'établissement de rapports, du transfert de technologie, de la concurrence et de la fiscalité.
Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme	Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme constituent un ensemble de directives internationales visant à prévenir les violations des droits de l'homme dans le cadre des activités commerciales. Ils abordent également la responsabilité des entreprises dans ce contexte.

Principes et mesures de base pour promouvoir un comportement conforme dans toute l'entreprise. Notre Système de gestion de la conformité (CMS) s'appuie sur les normes nationales et internationales. Outre les autres objectifs de nos activités de conformité, le CMS vise également à respecter et à protéger les droits de l'homme. Le CMS se compose de sept éléments qui s'appuient les uns sur les autres : les valeurs de conformité, les objectifs de conformité, l'organisation de la conformité, les risques de conformité, les programmes de conformité, la communication et la formation, ainsi que le contrôle et l'amélioration.

Système de gestion de la conformité – (Compliance Management System) - CMS

Dans le domaine du droit, un titulaire de droits est une personne ou une autre entité juridique (organisation ou organisme vivant) qui possède des droits spécifiques, reconnus par la loi. En termes de droits de l'homme, les titulaires de droits sont toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.

Titulaires de droits

