

DAIMLER TRUCK

# Deklaracja zasad odpowiedzialności społecznej i praw człowieka w Daimler Truck

Listopad 2022 r.





# Spis treści

1. Wprowadzenie	4
<hr/>	
2. Odpowiedzialność społeczna	5
<b>Prawa człowieka i dobre warunki pracy</b>	<b>5</b>
Zakaz pracy dzieci	5
Zakaz pracy przymusowej	5
Wolność zrzeszania się, prawo do sporów zbiorowych i prawo do strajku	5
Równość szans i ochrona przed dyskryminacją	6
Prawo do zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy	6
Czas pracy	6
Wynagrodzenia i świadczenia	6
Edukacja i doskonalenie	7
<b>Ochrona praw człowieka w przypadku zatrudniania pracowników ochrony</b>	<b>7</b>
<b>Poszanowanie obrońców praw człowieka</b>	<b>7</b>
<b>Uznanie i poszanowanie praw mniejszości, praw społeczności lokalnych i rdzennych mieszkańców</b>	<b>7</b>
<b>Zarządzanie danymi</b>	<b>7</b>
<b>Prawa człowieka i środowisko naturalne</b>	<b>8</b>
<hr/>	
3. Nasze podejście do poszanowania praw człowieka	9
Daimler Truck i kontrolowane spółki koncernu	10
Partnerzy biznesowi	10
Dostawcy	11
<hr/>	
4. Zarządzanie	12
Komunikacja i publikowanie	12
Nadzór	13
Postępowanie w przypadku naruszeń	13
Pozostałe postanowienia	13
Kontrola i regularne raportowanie	14
<hr/>	
5. Słownik	15

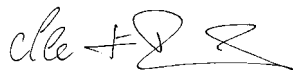
# Wstęp

W Daimler Truck pracujemy dla wszystkich, którzy utrzymują świat w ruchu. Jesteśmy ważną częścią gospodarki i społeczeństwa oraz spoczywa na nas duża odpowiedzialność: za naszych pracowników, którzy jeżdżą naszymi samochodami ciężarowymi i autobusami, za naszych klientów, którzy ufają naszym produktom i usługom oraz za wszystkich ludzi, którzy mają do czynienia z naszą działalnością gospodarczą.

Tę odpowiedzialność przyjmujemy świadomie. Podstawowym jej elementem jest poszanowanie i przestrzeganie praw człowieka. Mocno angażujemy się w te działania we wszystkich naszych spółkach i oczekujemy tego również od naszych partnerów biznesowych.

Nasze zaangażowanie potwierdzamy w niniejszej **Deklaracji zasad odpowiedzialności społecznej i praw człowieka**. Jest ona uzupełnieniem naszego zobowiązania do poszanowania praw człowieka zgodnego z naszym Kodeksem Zasad i stanowi podstawę do przestrzegania naszej odpowiedzialności społecznej w Daimler Truck.

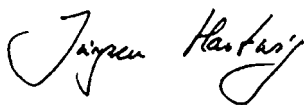
W ten sposób podkreślamy, że jako przedsiębiorstwo Daimler Truck bardzo poważnie traktujemy naszą odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka i chcemy robić wszystko, co w naszej mocy, aby w codziennej działalności realizować nasze zobowiązanie zawarte w Deklaracji zasad.



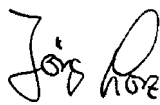
**Martin Daum**  
Prezes zarządu Daimler Truck Holding AG



**Michael Brecht**  
Prezes Europejskiej Rady Zakładowej  
i Światowego Komitetu Pracowników



**Jürgen Hartwig**  
Zasoby ludzkie i dyrektor ds. pracy  
Daimler Truck Holding AG



**Jörg Lorz**  
Wiceprezes Europejskiej Rady Zakładowej i  
Światowego Komitetu Pracowników



**Atle Høie**  
IndustriAll Global Union,  
Sekretarz Generalny

# 1. Wprowadzenie

Poszanowanie praw człowieka jest dla nas w Daimler Truck<sup>1</sup> podstawowym elementem odpowiedzialnego zarządzania przedsiębiorstwem.

Niniejsza Deklaracja zawiera i uzupełnia zasady naszego Kodeksu Zasad. Już jako wcześniejszy dział Daimler AG będący członkiem założycielem inicjatywy Global Compact Organizacji Narodów Zjednoczonych, zobowiązaliśmy się do przestrzegania praw człowieka, poszanowania praw pracowników<sup>2</sup> i ich przedstawicieli reprezentujących ich interesy oraz do ochrony środowiska naturalnego. W Daimler Truck respektujemy uznawane na całym świecie prawa człowieka i zwracamy szczególną uwagę na prawa grup wrażliwych. W tym zakresie zobowiązujemy się między innymi do przestrzegania następujących standardów międzynarodowych:

- » Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
- » Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych
- » Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturowych
- » Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labor Organisation, MOP) dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy
- » Wytoczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka
- » 10 zasad inicjatywy ONZ Global Compact
- » Wytoczne OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych<sup>3</sup>

W Daimler Truck zobowiązujemy się do zapobiegania negatywnym wpływom na prawa człowieka w ramach naszej działalności na całym świecie, a także – w miarę możliwości – do ich eliminowania i minimalizowania. Poza spółkami koncernu działamy zgodnie z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, aby również partnerzy biznesowi, zwłaszcza dostawcy bezpośredni, przestrzegali praw człowieka, pracujemy nad tym, aby tak było również w przypadku dostawców pośrednich, i podejmujemy odpowiednie działania. Dzięki systemowi zarządzania zgodnością z przepisami dotyczącymi praw człowieka (Human Rights Compliance Management System) wypełniamy nasz obowiązek dołożenia staranności w zakresie poszanowania praw człowieka i angażujemy w ten proces różnych istotnych interesariuszy.

Podstawą naszej odpowiedzialności społecznej jest bycie konkurencyjnym, także długofalowo. Jesteśmy przekonani, że odpowiedzialność społeczna jest ważnym czynnikiem długotrwałego sukcesu naszego przedsiębiorstwa, dotyczy to również naszych akcjonariuszy, dostawców, partnerów biznesowych i klientów, a także naszych pracowników i partnerów społecznych. W ten sposób chcemy nadal przyczyniać się do pokoju społecznego i globalnego dobrobytu. Częścią naszej kultury korporacyjnej jest przejęcie wspólnej odpowiedzialności za zrównoważony rozwój w całym łańcuchu wartości – zwłaszcza w odniesieniu do postępu technologicznego. Dotyczy to również odpowiedzialnego kształtowania transformacji naszej branży, która charakteryzuje się nowymi technologiami napędowymi i cyfryzacją.

W celu realizacji naszych wspólnych celów uzgodniliśmy w Daimler Truck z naszą Główną Radą Zakładową, Światowym Komitetem Pracowniczym firmy Daimler Truck i IndustriALL Global Union niniejszą Deklarację zasad, która uzupełnia wymagania dotyczące przestrzegania praw człowieka zawarte w naszym Kodeksie Zasad. Niniejsza Deklaracja zasad została opracowana w ramach dialogu z właściwymi działami wewnętrznymi, radą zakładową koncernu, Światowym Komitetem Pracowniczym oraz zewnętrznymi ekspertami i interesariuszami.

<sup>1</sup> „Daimler Truck” oznacza Daimler Truck Holding AG, Daimler Truck AG oraz kontrolowane spółki koncernu Daimler Truck.

<sup>2</sup> W celu uproszczenia stosuje się wyłącznie formę męską w odniesieniu do osób fizycznych. Treść odnosi się do wszystkich, niezależnie od tożsamości płciowej. Termin „pracownicy” obejmuje również kierownictwo wszystkich szczebli i członków organów zarządczych.

<sup>3</sup> Rozdział IV dot. praw człowieka w wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych.

## 2. Odpowiedzialność społeczna

Daimler Truck zobowiązuje się do przestrzegania uznawanych na całym świecie praw człowieka i odrzuca wszelkie warunki pracy oparte na wyzysku.

### **Prawa człowieka i dobre warunki pracy**

W Daimler Truck kładziemy szczególny nacisk na prawa człowieka i dobre warunki pracy, zarówno w naszych własnych spółkach koncernu, jak również u naszych dostawców i partnerów biznesowych. Zobowiązujemy się do przestrzegania uznawanych na całym świecie praw człowieka i sprzeciwiamy się wszelkim warunkom pracy opartym na wyzysku.

#### **Zakaz pracy dzieci**

W firmie Daimler Truck sprzeciwiamy się bezwzględnie wszelkim formom pracy dzieci w rozumieniu właściwych konwencji MOP<sup>4</sup> i angażujemy się w skuteczne wyeliminowanie pracy dzieci. Wszystkie praktyki pracodawcy firmy Daimler Truck muszą być co najmniej dostosowane do wspomnianych wcześniej konwencji MOP. Hamowanie rozwoju dzieci jest zabronione. Szacunek dla ich godności oraz zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia jest obowiązkowe i musi być chronione przez zastosowanie odpowiednich środków.

#### **Zakaz pracy przymusowej**

W Daimler Truck stanowczo sprzeciwiamy się pracy przymusowej oraz wszelkim formom niewolnictwa, w tym współczesnym formom niewolnictwa i handlu ludźmi. Wszystkie praktyki pracodawcy Daimler Truck muszą być co najmniej dostosowane do Podstawowych Standardów Pracy MOP<sup>5</sup>. Stosunki pracy opierają się zawsze na dobrowolności. Wszelkie stosunki pracy mogą zostać rozwiązane z zachowaniem stosownego okresu wypowiedzenia.

#### **Wolność zrzeszania się, prawo do sporów zbiorowych i prawo do strajku**

W Daimler Truck uznajemy nasze pracownikom do zakładania organizacji pracowniczych, do prowadzenia negocjacji zbiorowych w celu uregulowania warunków pracy oraz prawo do strajku zgodnie z obowiązującym prawem.<sup>6</sup> Założenie, przystąpienie lub członkostwo w związku zawodowym uznawanym na mocy obowiązującego prawa nie mogą być wykorzystywane jako powód nieuzasadnionego nierównego traktowania lub działań odwetowych.<sup>7</sup> W kampaniach organizacyjnych przedsiębiorstwo i kadra kierownicza pozostają neutralni; związki zawodowe i przedsiębiorstwo zapewniają pracownikom możliwość swobodnego podejmowania decyzji dotyczącej udziału w akcji.

W Daimler Truck zapewniamy naszym pracownikom możliwość otwartej i regularnej wymiany poglądów na temat warunków pracy z kierownictwem przedsiębiorstwa za pośrednictwem związków zawodowych i przedstawicielstw pracowniczych, zgodnie z obowiązującym prawem. O ile wymienione tutaj podstawy nie są zgodne z lokalnymi przepisami, w Daimler Truck znajdujemy lokalne rozwiązania, które uwzględniają właściwe ustawodawstwo krajowe i nasze własne dyrektywy. Współpraca z pracownikami i związkami zawodowymi ma charakter konstruktywny. Naszym celem jest jak najbardziej bezpośrednio angażowanie, informowanie i włączanie poszczególnych pracowników. Dąży się przy tym do uczciwej równowagi między interesami ekonomicznymi przedsiębiorstwa a interesami naszych pracowników. Zachowanie wobec pracowników i sposób ich traktowania opierają się na szacunku i uczciwości. Nawet w przypadku intensywnych dyskusji celem pozostaje utrzymanie zrównoważonej, konstruktywnej i długofalowej współpracy.

<sup>4</sup> Konwencja MOP nr 138 i 182.

<sup>5</sup> Konwencja MOP nr 29, nr 105 oraz protokół do konwencji o pracy przymusowej z 2014 r.

<sup>6</sup> Konwencja MOP nr 87 i 98.

<sup>7</sup> Konwencja MOP nr 135.

**Równość szans i ochrona przed dyskryminacją**

W Daimler Truck zobowiązujemy się do zachowania równości szans pracowników i zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji.<sup>8</sup> Opowiadamy się za sprawiedliwym traktowaniem wszystkich pracowników i nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji ani nieuzasadnionego nierównego traktowania, na przykład ze względu na takie cechy jak płeć, pochodzenie etniczne, pochodzenie geograficzne, narodowość, religia i światopogląd, przynależność polityczna, społeczna lub związkowa, tożsamość i orientacja seksualna, ograniczenia fizyczne i/lub umysłowe lub wiek. W Daimler Truck różnorodność i akceptacja są ważnymi elementami naszej strategii korporacyjnej, które kształtują świadome podejście do różnic i indywidualności. Z tego powodu już jako ówczesny dział Daimler AG byliśmy pierwszym sygnatariuszem Karty Różnorodności i stale rozwijamy stale nasze zarządzanie różnorodnością.

**Prawo do zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy**

W Daimler Truck jako pracodawca zapewniamy bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w miejscu pracy przynajmniej w ramach obowiązującego prawa i wspieramy ciągły rozwój w celu poprawy środowiska pracy, aby wyeliminować wypadki i choroby uwarunkowane pracą.

W Daimler Truck posiadamy wytyczne i zasady dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, które obowiązują w całym koncernie. Opisują one strukturę, funkcjonowanie i ciągłe doskonalenie naszego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.<sup>9</sup> Aby to zapewnić, przedstawiciele przedsiębiorstwa, pracownicy, eksperci ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przedstawiciele pracowników regularnie, ściśle i konstruktywnie współpracują ze sobą we wszystkich lokalizacjach przedsiębiorstwa. Wdrożyliśmy podejście prewencyjne, zakładające, że wypadki przy pracy i choroby zawodowe wynikają zazwyczaj z przyczyn, którym można zapobiec. Stworzenie skutecznej kultury zapobiegania i może wyeliminować te przyczyny i zapobiec wypadkom przy pracy, urazom i chorobom zawodowym. Podstawą naszej pracy są wysokie standardy bezpieczeństwa technicznego i operacyjnego. Celem jest zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. W Daimler Truck przestrzegamy wytycznych dotyczących bezpieczeństwa pracy i stosujemy zalecane wyposażenie ochronne. Aktywne zgłaszanie zagrożeń związanych z bezpieczeństwem pracy i zdrowia jest oparte na dobrej współpracy z naszymi pracownikami. Wytyczne dotyczące bezpieczeństwa pracy obowiązują również w odniesieniu do zatrudniania pracowników firm zewnętrznych (np. pracowników tymczasowych).

**Czas pracy**

W Daimler Truck obowiązuje zasada, że czas pracy odpowiada lokalnym przepisom prawnym oraz odpowiednim standardom przemysłowym. W ramach obowiązującego prawa zapewniamy bezpieczne i zdrowe warunki pracy, zagwarantowanie przerw w pracy, odpowiedniego ograniczenia czasu pracy oraz regularnego płatnego urlopu wypoczynkowego, a także przestrzeganie obowiązujących międzynarodowych standardów dotyczących czasu pracy, co najmniej jednakże właściwych konwencji MOP w miejscu pracy.

**Wynagrodzenia i świadczenia**

W Daimler Truck obowiązują międzynarodowe standardy, takie jak zasada równego wynagrodzenia za równorzędną pracę bez względu na płeć<sup>10</sup> oraz zasada gwarantująca sprawiedliwe, korzystne warunki pracy.<sup>11</sup> Zobowiązujemy się w szczególności do zagwarantowania odpowiedniego wynagrodzenia, które jest co najmniej równe minimalnemu wynagrodzeniu określone w obowiązujących przepisach prawa, a ponadto umożliwi naszym pracownikom zapewnienie im utrzymania. W przeciwnym razie ustala się je zgodnie z prawem obowiązującym w miejscu zatrudnienia. Uwzględniane są przy tym koszty utrzymania oraz świadczenia z tytułu zabezpieczenia socjalnego w danym kraju. W przypadku braku obowiązujących regulacji ustawowych lub wynikających z układów zbiorowych pracy, wynagrodzenia i świadczenia opierają się na naszych globalnych wytycznych w sprawie wynagrodzeń oraz na naszych obowiązujących wewnętrznych lokalnych regulacjach dotyczących płac.

<sup>8</sup> Konwencja MOP nr 100, 111 i 190.

<sup>9</sup> Norma ISO 45001 dotycząca zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

<sup>10</sup> Konwencja MOP nr 100.

<sup>11</sup> Konwencja MOP nr 100 i 111.

### **Edukacja i kształcenie**

W Daimler Truck wspieramy edukację i szkolenie wszystkich pracowników, aby w ten sposób zapewnić wysoki poziom wydajności i wysoką jakość pracy. Zgodnie z tą zasadą firma zapewnia odpowiednią edukację i programy szkoleniowe oraz działania dodatkowe we wszystkich, istotnych fazach indywidualnego programu szkoleniowego pracownika i jego ścieżki kariery. Staramy się utrzymać wysoką wartość pracownika na rynku pracy i zapewnić proces szkoleniowy przez cały okres zatrudnienia.

### **Ochrona praw człowieka w przypadku zatrudniania pracowników ochrony**

Jeśli w Daimler Truck do ochrony naszych zakładów zatrudniamy własnych pracowników ochrony, obowiązuje ich przestrzeganie praw człowieka i naszego Kodeksu Zasad. Jeśli w celu ochrony naszych zakładów zatrudniamy zewnętrzne firmy ochroniarskie, konieczne jest wdrożenie odpowiednich wymagań i środków poprzez odpowiednie specyfikacje w celu zapewnienia respektowania przez ten personel międzynarodowych praw człowieka.

### **Poszanowanie obrońców praw człowieka**

W Daimler Truck jesteśmy świadomi ważnej roli obrońców praw człowieka w poszanowaniu i promowaniu praw człowieka oraz odrzucamy groźby, zastraszanie, zniesławianie i kryminalizację osób broniących praw człowieka.

### **Uznanie i poszanowanie praw mniejszości, praw społeczności lokalnych i rdzennych mieszkańców**

Firma Daimler Truck jest świadoma, że członkowie mniejszości wymagają szczególnej ochrony. Dlatego w Daimler Truck przestrzegamy praw mniejszości. Ponadto szanujemy prawa społeczności lokalnych i rdzennych mieszkańców, na które może mieć wpływ działalność w naszych zakładach,<sup>12</sup> i bierzemy pod uwagę lokalny wpływ działalności naszego przedsiębiorstwa.

### **Zarządzanie danymi**

W Daimler Truck uznajemy prawo do ochrony danych osobowych za jedno z praw człowieka. Dane osobowe są wykorzystywane i przetwarzane wyłącznie w takim zakresie, w jakim pozwalają na to ustawy, regulacje, dyrektywy wewnętrzne Daimler Truck i osoby, których dane dotyczą. Nasza Polityka dot. ochrony danych (Data Protection Policy) reguluje przy tym przetwarzanie danych osobowych pracowników, klientów i partnerów w zakresie obowiązywania Ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO). Zapewnia ona jednolity standard ochrony i bezpieczeństwa danych oraz tworzy warunki ramowe konieczne do wymiany danych pomiędzy spółkami koncernu.

Nasza Globalna polityka dot. danych i informacji (Global Data and Information Policy) stanowi podstawę odpowiedzialnego, zgodnego z prawem przetwarzania wszystkich danych i informacji na całym świecie oraz określa służące temu cele, zasady, struktury organizacyjne i środki. Nasze zobowiązanie do odpowiedzialnego przetwarzania danych określa zasady odpowiedzialnego i zgodnego z prawem przetwarzania danych w ujęciu ogólnym, nawet jeśli nie są to dane osobowe.

Wykorzystanie sztucznej inteligencji również wymaga jasnej orientacji. Sztuczna inteligencja jest już stosowana w naszej branży w różnych dziedzinach i w przyszłości będzie nadal odgrywać coraz większą rolę. W celu zapewnienia wykorzystania sztucznej inteligencji w sposób zrównoważony przestrzegamy zasad etycznych i wymogów dot. ochrony danych. To stwarza podstawy odpowiedzialnego wykorzystania, transparentności, ochrony prywatności, bezpieczeństwa i niezawodności sztucznej inteligencji.

<sup>12</sup> Konwencja MOP nr 169.



## **Prawa człowieka i środowisko naturalne**

W Daimler Truck poczuwamy się do odpowiedzialności za ochronę środowiska naturalnego i zdajemy sobie sprawę z potencjalnego wpływu naszych produktów, procesów produkcyjnych i zakupowych na środowisko naturalne i ludzi. Dlatego w naszych własnych spółkach koncernu oraz w odniesieniu do naszych dostawców i partnerów biznesowych przestrzegamy nie tylko obowiązków dołożenia staranności w zakresie poszanowania praw człowieka, lecz również w zakresie ochrony środowiska naturalnego.

Dążymy do osiągnięcia godnej naśladowania równowagi ekologicznej i energetycznej na całym świecie, a w naszej wytycznej koncernu w zakresie zarządzania środowiskowego i energetycznego opowiadamy się za działaniem przyjaznym dla środowiska naturalnego i oszczędnym korzystaniem z zasobów we wszystkich naszych działaniach, jak również za wydajnym i oszczędnym wydobywaniem surowców, aby uniknąć lub stale minimalizować negatywny wpływ na środowisko naturalne.

W tym celu utworzyliśmy systemy zarządzania środowiskowego<sup>13</sup> we wszystkich zakładach produkcyjnych i regularnie prowadzimy w naszych zakładach analizy ryzyka środowiskowego (due diligence dot. środowiska – Environmental Due Diligence). Ponadto definiujemy jasne, nadrzędne standardy i cele ochrony środowiska oraz sprawiamy, że nasz wpływ na środowisko jest przejrzysty zarówno wewnątrz firmy, jak i na zewnątrz. W razie wystąpienia w zakładach Daimler Truck zdarzeń mających istotny wpływ na środowisko naturalne rejestrujemy i usuwamy ewentualne awarie. Dzięki rozwojowi technologicznemu własnych produktów dążymy do zmniejszenia ich wpływu na środowisko naturalne przez emisje i zużycie zasobów. Mając na celu długofalową produkcję neutralną pod względem emisji CO<sub>2</sub> i transport neutralny pod względem emisji CO<sub>2</sub>, realizujemy nasze zobowiązanie do przestrzegania Paryskiego porozumienia klimatycznego i spełniamy dalsze krajowe i międzynarodowe wymagania w zakresie ochrony klimatu.

<sup>13</sup> Normy zarządzania środowiskowego i energetycznego ISO 14001, EMAS i ISO 50001.

## 3. Nasze podejście do poszanowania praw człowieka

W Daimler Truck ustanowiliśmy prawa człowieka nieodzownym elementem naszej zrównoważonej strategii biznesowej.

W związku z tym wsparliśmy nasze podejście do praw człowieka, wprowadzając wymierne cele i wskaźniki. Dzięki systemowi zarządzania zgodnością z prawami człowieka (Human Rights Compliance Management System) wypełniamy nasz obowiązek dołożenia staranności w zakresie poszanowania praw człowieka, oparty na wymaganiach wynikających z uznawanych międzynarodowo standardów, obowiązujących ustaw i przepisów oraz na naszym wspólnym rozumieniu wartości w Daimler Truck. Podczas tworzenia i wdrażania systemu zarządzania zgodnością z prawami człowieka uwzględniamy interesy naszych pracowników i innych interesariuszy, na których bezpośredni wpływ w chronionej sytuacji prawnej może mieć nasza działalność gospodarcza. Naszym celem jest w szczególności nawiązanie interakcji z osobami, których prawa potencjalnie zostały naruszone lub ich reprezentantami i uwzględnienie ich interesów. W ramach systemu zarządzania zgodnością z prawami człowieka sprawdzamy systematycznie i w oparciu o ryzyko, czy w kontrolowanych przez nas spółkach koncernu lub w naszych łańcuchach dostaw przestrzegane są prawa człowieka, oraz podejmujemy szereg działań mających na celu zapobieganie, w miarę możliwości wyeliminowanie lub zminimalizowanie negatywnych wpływów na prawa człowieka w naszej działalności na całym świecie. Stale rozwijamy system zarządzania zgodnością z prawami człowieka, na przykład również wtedy, gdy przeprowadzana jest analiza ryzyka ze względu na nową działalność lub relację, przed podjęciem strategicznych decyzji lub dokonaniem zmian w działalności. W dalszy rozwój i monitorowanie angażujemy również zewnętrznych interesariuszy i ekspertów.

### Nasze podejście do poszanowania i przestrzegania praw człowieka w siedmiu krokach.

#### ZASADY

1. **Wartości dot. zgodności:** Nasza Deklaracja zasad odpowiedzialności społecznej i praw człowieka oraz nasz Kodeks Zasad
2. **Cele zgodności:** Poszanowanie praw człowieka i zapewnienie realizacji obowiązków dołożenia staranności w zakresie poszanowania praw człowieka
3. **Organizacja dot. zgodności:** Nasz dział zrównoważonego rozwoju współpracuje interdyscyplinarnie z istotnymi działami, na przykład z centralnym działem zakupów
4. **Ryzyko dot. zgodności:** Tworzenie przejrzystości naszej analizy ryzyka we własnych spółkach koncernu i spółkach, w których posiadamy udziały większościowe, oraz w łańcuchach dostaw
5. **Program dot. zgodności:** Badanie due diligence łańcucha dostaw i analiza surowców stanowią integralną część systemu zarządzania zgodnością z prawami człowieka (Human Rights Compliance Management System); działania w zakresie zapewnienia zgodności są dostosowane do zidentyfikowanych przez nas obszarów ryzyka związanego z przestrzeganiem praw człowieka
6. **Komunikacja i szkolenia:** Pośrednictwo przez wiążące i dostosowane do grup docelowych szkolenia internetowe dla pracowników Daimler Truck oraz uwrażliwienie naszych partnerów biznesowych
7. **Monitorowanie i doskonalenie:** Bieżąca dokumentacja poszczególnych etapów procesu oraz regularna kontrola efektywności systemu zarządzania zgodnością z przepisami dotyczącymi praw człowieka (Human Rights Compliance Management System)

## Daimler Truck i kontrolowane spółki koncernu

W ramach systemu zarządzania zgodnością z przepisami dotyczącymi praw człowieka (Human Rights Compliance Management System) wdrożyliśmy już w Daimler Truck analizę ryzyka i zestaw działań dla naszych kontrolowanych spółek koncernu. Szczególne podejście do oceny ryzyka związanego z prawami człowieka stosowane jest we wszystkich kontrolowanych spółkach koncernu. Ma to na celu identyfikację indywidualnego ryzyka naszych kontrolowanych spółek koncernu i obejmuje między innymi czynniki specyficzne dla danego kraju. Ponadto analiza ryzyka i wynikające z niej działania są zintegrowane w jednym cyklu rocznym, który definiuje wartości i cele związane z prawami człowieka.

Na podstawie wyników oceny ryzyka dla kontrolowanych spółek koncernu przewidziane są działania związane z zapewnieniem zgodności, które odnoszą się do indywidualnych wyników oceny ryzyka. Odpowiedzialność za wdrażanie działań związanych z zapewnieniem zgodności spoczywa na danej jednostce. Za opracowanie koncepcji i realizację działań związanych z zapewnieniem zgodności odpowiedzialny jest wewnętrzny dział w obrębie Daimler Truck.

Wdrażanie i realizacja działań związanych z zapewnieniem zgodności są wspierane odpowiednią komunikacją i ukierunkowanymi szkoleniami, w które zaangażowani są wszyscy istotni pracownicy. Aby zapewnić skuteczność, ciągłe doskonalenie i dalszy rozwój, ustalono odpowiednie procesy monitorowania i raportowania, które będą przeprowadzane co roku.

## Partnerzy biznesowi

Nasze wymagania i oczekiwania wobec partnerów biznesowych sformułowaliśmy w dokumencie „Daimler Truck Business Partner Standards” (Standardy Daimler Truck dot. partnerów biznesowych). Partnerzy biznesowi to wszyscy, którzy prowadzą z nami interesy. Zarówno my, jak i nasi partnerzy szanujemy i wspieramy przestrzeganie uznawanych na całym świecie praw człowieka, przywiązujemy szczególną wagę do praw zawartych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka<sup>14</sup> oraz podstawowych standardów pracy MPO i dokładamy wszelkich starań, aby w ramach relacji biznesowych, także w stosunku do innych partnerów biznesowych i dostawców, nie doszło do naruszeń praw człowieka.

Przestrzeganie tych standardów jest dla nas warunkiem udanej współpracy. Dlatego przed zawarciem umowy z nowymi partnerami biznesowymi przeprowadzamy w dozwolonych prawnie ramach transparentną i zorientowaną na ryzyko kontrolę uczciwości. Także po zawarciu umowy przestrzeganie wymogów prawnych przez naszych partnerów jest obowiązkowe. Wątpliwości dotyczące uczciwości lub potencjalne naruszenia przepisów prawa i/lub standardów Daimler Truck dot. partnerów biznesowych wyjaśniamy wspólnie z naszym partnerem biznesowym. Jeśli nie można ich wyjaśnić, podejmujemy odpowiednie działania, które mogą obejmować również kroki prawne i prowadzić do zakończenia relacji biznesowych. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą przekazywać swoim pracownikom obowiązujące przepisy prawa oraz treści standardów Daimler Truck dot. partnerów biznesowych i wynikające z nich wymagania. Poza tym nasi partnerzy biznesowi są zobowiązani do przekazywania treści standardów Daimler Truck dot. partnerów biznesowych także swoim dostawcom i angażowania się na rzecz ich przestrzegania.

<sup>14</sup> Składa się z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz jego dwóch protokołów dodatkowych i Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

## **Dostawcy**

W Daimler Truck poczuwamy się do odpowiedzialnego pozyskiwania materiałów produkcyjnych i nieprodukcyjnych oraz usług i formułujemy jasne wymagania i oczekiwania wobec dostawców w obowiązujących zwłaszcza w odniesieniu do dostawców standardach i warunkach umownych, których uzgodnienie musi być zapewnione przez osoby odpowiedzialne za zakupy.

Wszyscy dostawcy muszą przestrzegać uznanych na całym świecie praw człowieka, które wymienione są również w zawartych z nimi umowach. W ramach warunków umowy zastrzegamy sobie prawo do kontroli przestrzegania tych praw, a w przypadku naruszenia – do wyciągania konsekwencji, które mogą obejmować również kroki prawne i prowadzić do zakończenia relacji biznesowych.

Naszym celem jest ustalenie i przekazanie tych wymagań wszystkim dostawcom za pośrednictwem naszych działów odpowiedzialnych za zaopatrzenie. W oparciu o wyżej wymienione wiążące podstawy definiujemy w szczególności wymagania dotyczące dobrych warunków pracy, przestrzegania praw człowieka, ochrony środowiska i bezpieczeństwa oraz etyki biznesowej, ochrony danych i zgodności z przepisami.

Wymagamy, aby nasi bezpośredni dostawcy przestrzegali naszych standardów w zakresie praw człowieka i warunków pracy, przekazywali je swoim pracownikom, wprowadzali je do swoich wcześniejszych łańcuchów dostaw i kontrolowali ich przestrzeganie. Wspieramy dostawców w realizacji wymagań, dostarczając konkretne informacje i oferując szkolenia. Nasze centralne działy zakupów systematycznie sprawdzają przestrzeganie standardów zrównoważonego rozwoju. Nowi dostawcy są sprawdzani pod kątem kwestii zrównoważonego rozwoju, w tym praw człowieka i standardów pracy – w razie potrzeby również w ramach audytów lokalnych.

## **Dalsze informacje**

Więcej informacji znajduje się na naszej stronie internetowej:

<https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/s-social>

Informacje na temat naszych standardów dot. partnerów biznesowych można znaleźć tutaj:

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

## 4. Zarządzanie

Wszystkie organy zarządcze Daimler Truck, członkowie kadry kierowniczej i pracownicy muszą zapoznać się z wymogami niniejszej Deklaracji zasad i przestrzegać ich.

Członkowie organów zarządczych Daimler Truck realizują niniejszą Deklarację zasad. Za wdrożenie na szczeblu lokalnym odpowiadają osoby odpowiedzialne za poszczególne zakłady.

Niniejsza Deklaracja zasad została przyjęta wspólnie przez zarząd, Główną Radę Zakładową firmy Daimler Truck, Światowy Komitet Pracowniczy firmy Daimler Truck i IndustriALL Global Union jako wiążąca podstawa w Daimler Truck (na całym świecie) do implementacji podstawowych elementów obowiązku dołożenia staranności w zakresie poszanowania praw człowieka. Jest to wiążące zobowiązanie obowiązujące wszystkich członków kadry kierowniczej i pracowników Daimler Truck oraz wszystkie kontrolowane spółki koncernu na całym świecie.

Audyt korporacyjny podczas swoich kontroli zwraca również uwagę na przestrzeganie niniejszej Deklaracji zasad i uwzględnia ją w swoich kryteriach kontrolnych. Kierownictwo koncernu regularnie składa sprawozdania i konsultuje się ze Światowym Komitetem Pracowniczym firmy Daimler Truck w sprawie przestrzegania odpowiedzialności społecznej w przedsiębiorstwie i realizacji niniejszej deklaracji zasad.

Niniejszą Deklarację zasad należy rozumieć jako uzupełnienie przepisów UE i, w stosownych przypadkach, przepisów krajowych. Kontrolowane spółki koncernu oraz ich pracownicy i członkowie organów zarządczych nie są uprawnieni, z zastrzeżeniem lokalnych wymogów prawnych, do dokonywania jakichkolwiek uregulowań odbiegających od treści i wymogów niniejszej Deklaracji. W przypadku konfliktów pomiędzy ustawodawstwem krajowym a treścią niniejszej Deklaracji zasad centralna organizacja ds. zgodności (Compliance organization) będzie współpracować z odpowiednią spółką koncernu w celu osiągnięcia efektu najbardziej zbliżonego do zamierzonego celu niniejszej deklaracji zasad.

### **Komunikacja i publikowanie**

Niniejsza Deklaracja zasad jest publikowana i udostępniana w odpowiedniej formie wszystkim naszym pracownikom i przedstawicielom reprezentującym ich interesy. Środki komunikacji są wcześniej omawiane z przedstawicielami pracowników.

## Nadzór

Dział prawny i zgodności (Legal & Compliance) firmy Daimler Truck jest odpowiedzialny w bezpośredniej linii sprawozdawczej do prezesa zarządu za nadrzędne działania w zakresie praw człowieka.

Działy zakupów Daimler Truck informują członków zarządu odpowiedzialnych bezpośrednio za poszczególne jednostki o swoich działaniach mających na celu przestrzeganie praw człowieka. Ponadto dane działy składają raporty do Komitetu Zarządzającego ds. Zrównoważonego Rozwoju (Sustainability Steering Committee). Realizacja niniejszej Deklaracji zasad jest nadzorowana przez Radę ds. Zrównoważonego Rozwoju Korporacyjnego (Corporate Sustainability Board), w skład której wchodzi wszyscy członkowie zarządu.<sup>15</sup> W tym celu co roku i doraźnie zgłaszane i omawiane są na forum Rady ds. Zrównoważonego Rozwoju Korporacyjnego szczególnie istotne kwestie dotyczące praw człowieka oraz stan wdrożenia niniejszej Deklaracji.

Cała Rada Nadzorcza jest również informowana przez zarząd podczas regularnych posiedzeń o kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem, w tym m.in. o prawach człowieka i standardach pracy.

W Daimler Truck współpracujemy ściśle w interdyscyplinarnych zespołach, aby opracować odpowiednie działania zapobiegawcze i zaradcze. W skład tych zespołów wchodzi eksperci ds. praw człowieka i zgodności oraz działy zakupów operacyjnych i – w zależności od potrzeb – inne działy specjalistyczne. Odpowiednie działy specjalistyczne są odpowiedzialne za wdrażanie i monitorowanie tych działań.

## Postępowanie w przypadku naruszeń

Pracownicy i osoby z zewnątrz mogą zgłaszać przez różne kanały podejrzenia naruszenia praw człowieka i domagać się podjęcia środków zaradczych – zgodnie z trzecim filarem wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka „Dostęp do środków zaradczych”. Kanały te obejmują w szczególności Światowy Komitet Pracowniczy i IndustriAll Global Union oraz nasz system zgłaszania naruszeń SpeakUp @ Daimler Truck.

### Dalsze informacje

Więcej informacji można znaleźć na naszej stronie internetowej:

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

## Pozostałe postanowienia

Niniejsza Deklaracja zasad wchodzi w życie z chwilą jej podpisania i zastępuje „Zasady odpowiedzialności społecznej w firmie Daimler”, które zostały przyjęte pod patronatem byłej firmy Daimler AG. Z niniejszej Deklaracji zasad nie wynikają żadne prawa poszczególnych osób ani osób trzecich. Niniejsza Deklaracja zasad nie ma mocy wstecznej. Treść i dostosowanie istniejących systemów zarządzania zostały szczegółowo opisane w osobnych wytycznych dotyczących wdrożenia niniejszej Deklaracji.

Niniejsza Deklaracja zasad jest regularnie weryfikowana i modyfikowana zgodnie z wynikami analizy ryzyka w ramach system zarządzania zgodnością z prawami człowieka (Human Rights Compliance Management System) firmy Daimler Truck, a także w razie potrzeby, na przykład w przypadku przeprowadzania analizy ryzyka ze względu na nową działalność lub relację, przed podjęciem strategicznych decyzji lub dokonaniem zmian w działalności.

<sup>15</sup> W ramach regularnego raportowania oraz z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa i regulacji zakładowych, w ścisłej współpracy między przedsiębiorstwem, Główną Radą Zakładową, Światowym Komitetem Pracowniczym firmy Daimler Truck oraz – tam, gdzie ma to zastosowanie w rozumieniu Deklaracji zasad – z udziałem IndustriALL Global Union omawiane są działania i w razie potrzeby inicjowane są usprawnienia już istniejących procesów.

**Kontrola i regularne raportowanie**

W Daimler Truck będziemy nadal co roku publicznie informować o naszych działaniach w zakresie dokładania należytej staranności w łańcuchu dostaw, w tym ujawniać wyniki oceny ryzyka w łańcuchu dostaw oraz szczegółowy opis naszych działań mających na celu zmniejszenie zidentyfikowanych zagrożeń i ocenę ich skuteczności.

**Raport na temat zrównoważonego rozwoju**

Więcej informacji na temat praw człowieka można znaleźć w naszym najnowszym raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju oraz na naszej stronie internetowej:  
<https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/reportings>

## 5. Słownik

<b>Analiza ryzyka</b>	Identyfikacja i ocena wszystkich rzeczywistych lub potencjalnych negatywnych wpływów na prawa człowieka, w które firma Daimler Truck jest zaangażowana jako przedsiębiorstwo, przez własną działalność lub przez relacje biznesowe, w celu oceny zagrożeń dla praw człowieka.
<b>Analiza ryzyka środowiskowego / due diligence dot. środowiska</b>	Regularne analizy ryzyka przeprowadzane przez naszych ekspertów w zakładach produkcyjnych dotyczące emisji do powietrza, odprowadzania do wód, gospodarki odpadami, zanieczyszczenia gleby/wód gruntowych, stosowania substancji i systemu zarządzania środowiskowego w zakładzie. System oceny opiera się na standaryzowanych ankietach, wrywkowych kontrolach dokumentów i ukierunkowanej inspekcji zakładu. Te analizy ryzyka środowiskowego obejmują takie czynniki jak np.: znajomość i przestrzeganie przepisów dotyczących ochrony środowiska, instalacje przemysłowe stosowane w celu zabezpieczenia przed zagrożeniami, fachowa organizacja aspektów ochrony środowiska oraz analizy otoczenia lokalnego i bezpośredniego sąsiedztwa. Ostatecznie z każdej przeprowadzonej analizy ryzyka środowiskowego sporządzany jest raport, która oprócz opisu stanu faktycznego zawiera również konkretne zalecenia dotyczące minimalizacji zagrożeń.
<b>Równowaga ekologiczna i energetyczna</b>	Stosunek zużycia energii do sposobu wykorzystania energii, zwłaszcza wobec wpływu na środowisko.
<b>SpeakUp @ Daimler Truck</b>	System zgłaszania nieprawidłowości firmy Daimler Truck, który jest otwarty dla wszystkich pracowników, partnerów biznesowych i osób trzecich w celu reagowania na zagrożenia i naruszenia zasad o wysokim ryzyku. Wysokie ryzyko obejmuje na przykład naruszenie uznanych na całym świecie praw człowieka, przestępstwa związane z korupcją, prawem antymonopolowym i praniem brudnych pieniędzy, a także naruszenie specyfikacji technicznych lub przepisów dotyczących ochrony środowiska.
<b>Dane osobowe</b>	Wszelkie informacje odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do osoby fizycznej. Obejmują one na przykład imię i nazwisko, adres i wiek.
<b>Dostawcy (bezpośredni/pośredni)</b>	Dostawcy bezpośredni to tacy dostawcy produktów lub usług, których dostawy są niezbędne do wytwarzania naszych produktów i świadczenia naszych usług, którzy pozostają z nami w bezpośrednim stosunku umownym dotyczącym dostawy i/lub usługi. Dostawcy pośredni to tacy dostawcy, których dostawy są również niezbędne do wytwarzania naszych produktów i świadczenia naszych usług, ale którzy nie pozostają z nami w bezpośrednim stosunku umownym dotyczącym dostawy i/lub usługi.
<b>Dyskryminacja</b>	Wykorzystywanie kategorii (takich jak pochodzenie społeczne, płeć, kolor skóry, wyznanie) do tworzenia, uzasadnienia i usprawiedliwiania sytuacji nierównego traktowania bez obiektywnego powodu.
<b>Grupy wrażliwe</b>	Osoby lub grupy osób, które są szczególnie narażone na negatywne wpływy działalności gospodarczej na prawa człowieka, jak na przykład dzieci. Osoby lub grupy osób mogą być również wrażliwe, jeśli nie mogą poradzić sobie lub tylko z trudem radzą sobie z negatywnymi wpływami na prawa człowieka.
<b>Interesariusze</b>	Osoby lub organizacje, które faktycznie lub potencjalnie wpływają na nasze działania i decyzje korporacyjne lub są pod ich faktycznym lub potencjalnym wpływem.



Opublikowane w 2006 roku dobrowolne zobowiązanie przedsiębiorstwa, którego celem jest promowanie uznania, doceniania i uwzględniania równych szans i różnorodności w środowisku pracy w Niemczech.

**Karta różnorodności**

Centralny komitet zarządzający ds. zrównoważonego rozwoju w Daimler Truck, który podlega zarządowi Daimler Truck AG. Komitet Zarządzający ds. Zrównoważonego Rozwoju (Sustainability Steering Committee) przedstawia Zarządowi raporty z postępów i dokumenty decyzyjne dotyczące obszarów działania strategii zrównoważonego biznesu.

**Komitet Zarządzający ds. Zrównoważonego Rozwoju (Sustainability Steering Committee)**

Łańcuch wartości przedsiębiorstwa obejmuje wszystkie działania związane z projektowaniem, produkcją, dystrybucją, użytkowaniem i utylizacją produktów oraz świadczeniem usług przez przedsiębiorstwo.

**Łańcuch wartości**

Grupy ludności, które utrzymują i praktykują własne więzi między człowiekiem a środowiskiem lub określonymi obszarami geograficznymi. Wyróżniają się one w szczególności pewnymi cechami społecznymi, ekonomicznymi, politycznymi lub duchowymi, które odróżniają je od reszty społeczeństwa, w którym żyją.

**Rdzenni mieszkańcy**

Najstarsza specjalna organizacja ONZ z siedzibą w Genewie. MOP realizuje cele promowania godnej pracy, zabezpieczenia socjalnego i wzmocnienia dialogu społecznego oraz jest odpowiedzialna za opracowywanie, formułowanie i egzekwowanie wiążących międzynarodowych standardów pracy i standardów społecznych.

**Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization, MOP)**

Obowiązki dołożenia staranności w zakresie poszanowania praw człowieka odnoszą się do obowiązków ciążących na firmie w zakresie przestrzegania praw człowieka i przeciwdziałania zagrożeniom związanym z przestrzeganiem praw człowieka w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.

**Obowiązki dołożenia staranności w zakresie poszanowania praw człowieka**

Prawa człowieka są podstawowymi, niezbywalnymi prawami przysługującymi wszystkim ludziom od chwili narodzin. Obejmują one m.in. godność ludzką oraz prawo do życia i integralności fizycznej. Zostały one zebrane w ramach podstawowych standardów międzynarodowych, takich jak Międzynarodowa Karta Praw Człowieka ONZ oraz Podstawowe Standardy Pracy MOP. obrońcy praw człowieka, zwani również działaczami na rzecz praw człowieka, to osoby i grupy, którzy bez użycia przemocy działają na rzecz ochrony i promowania praw człowieka.

**Obrońcy praw człowieka**

Standardy pracy i standardy społeczne opracowane przez MOP w ramach światowego systemu handlu w celu zapewnienia godnych warunków pracy, ochrony pracowników i standardów społecznych. Podstawowe standardy pracy stanowią część Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

**Podstawowe standardy pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)**

Jako posiadaczka/podmiot praw określa się w prawoznawstwie osoby i inne podmioty prawne (organizacje lub istoty żywe), które dysponują określonymi prawami uznawanymi przez porządek prawny. W odniesieniu do praw człowieka posiadaczami/podmiotami praw są wszyscy ludzie, niezależnie od ich cech osobistych.

**Posiadacz/podmiot praw**

Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego Organizacji Narodów Zjednoczonych z dnia 10 grudnia 1948 r. bez mocy prawnej. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka zawiera podstawowe, niezbywalne prawa przysługujące wszystkim ludziom od chwili narodzin i stanowi część Międzynarodowej Karty Praw Człowieka.

**Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ**

<b>Rada Nadzorcza</b>	Najważniejszy organ kontrolny w Daimler Truck, którego głównym celem jest nadzorowanie kierownictwa przedsiębiorstwa, tj. zarządu.
<b>Równość szans</b>	Umożliwienie zatrudnienia, awansu i rozwoju wszystkim pracownikom niezależnie od płci, wieku, pochodzenia, wyznania lub innych cech indywidualnych, zgodnie z ich kompetencjami, umiejętnościami i wynikami.
<b>Różnorodność i integracja (Diversity &amp; Inclusion):</b>	Różnorodność opisuje różnice między ludźmi wynikające z płci, wieku, pochodzenia, orientacji seksualnej i innych cech. Integracja oznacza świadome, integrujące i doceniające podejście do różnorodności, mające na celu budowanie kultury włączania i traktowania wszystkich pracowników w sposób równy i sprawiedliwy.
<b>Spółeczności lokalne</b>	Spółeczności, które są lub mogą być bezpośrednio dotknięte pozytywnym i/lub negatywnym wpływem ze względu na bezpośrednią bliskość naszych zakładów lub bezpośredni związek z naszą działalnością gospodarczą.
<b>Środki zaradcze</b>	Pod pojęciem środków zaradczych należy rozumieć procesy, które pomagają przeciwdziałać negatywnym wpływom na prawa człowieka, a także istotne wyniki tych procesów, które mają na celu przeciwdziałanie rzeczywistym negatywnym wpływom lub ich naprawienie albo zminimalizowanie prawdopodobieństwa wystąpienia potencjalnych negatywnych wpływów.
<b>System Zarządzania Zgodnością (Compliance Management System, CMS)</b>	Podstawowe zasady i działania mające na celu promowanie zgodnego z przepisami postępowania w przedsiębiorstwie. Nasz system CMS jest oparty na krajowych i międzynarodowych standardach. Oprócz innych celów naszych działań związanych z zapewnieniem zgodności CMS ma na celu również poszanowanie praw człowieka. System CMS składa się z siedmiu elementów, które są ze sobą powiązane: Wartości dot. zgodności, cele dot. zgodności, organizacja dot. zgodności, ryzyko dot. zgodności, program dot. zgodności, komunikacja i szkolenia, a także monitorowanie i doskonalenie.
<b>UN Global Compact</b>	Inicjatywa ONZ na rzecz odpowiedzialnego zarządzania przedsiębiorstwem. W oparciu o dziesięć uniwersalnych zasad dotyczących praw człowieka, standardów pracy, środowiska, zapobiegania korupcji oraz Celów Zrównoważonego Rozwoju Global Compact realizuje wizję inkluzywną i zrównoważoną gospodarki światowej.
<b>Wytyczne OECD/OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych</b>	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) z siedzibą w Paryżu to międzynarodowa organizacja zrzeszająca 37 państw członkowskich opowiadających się za demokracją i gospodarką rynkową. Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych zawierają zalecenia dla firm dotyczące zrównoważonego działania przedsiębiorstw w zakresie przejrzystości, warunków pracy, środowiska, korupcji, ochrony konsumentów, sprawozdawczości, transferu technologii, konkurencji i podatków.
<b>Zrównoważony rozwój</b>	Obecny i zorientowany na przyszłość sposób pracy mający na celu pogodzenie aspektów ekonomicznych, ekologicznych i społecznych.



