

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: Daimler Buses GmbH

Anschrift: Fasanenweg 10, 70771 Leinfelden Echterdingen

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	11
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	11
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	19
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	28
B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	35
B5. Kommunikation der Ergebnisse	39
B6. Änderungen der Risikodisposition	40
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	41
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	41
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	44
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	45
D. Beschwerdeverfahren	46
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	46
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	51
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	54
E. Überprüfung des Risikomanagements	56

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

Das Risikomanagement innerhalb der Daimler Truck-Gruppe ist zentral ausgestaltet und wird durch die Daimler Truck AG gesteuert. Die Daimler Truck-Gruppe umfasst die Daimler Truck Holding AG sowie die Daimler Truck AG mit ihren kontrollierten Tochtergesellschaften im In- und Ausland. Die Daimler Buses GmbH - bis 12. Juli 2023 firmierend als EvoBus GmbH - zählt als 100 prozentiges Tochterunternehmen der Daimler Truck AG zur Daimler Truck-Gruppe.

Das Risikomanagement zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten des LkSG wird von dem Menschenrechtsbeauftragten der Daimler Truck-Gruppe überwacht. Die Funktion des Menschenrechtsbeauftragten für die Daimler Truck-Gruppe nimmt der Chief Legal and Compliance Officer wahr. Diese Funktion bekleidet derzeit Dr. Florian Hofer. Der Menschenrechtsbeauftragte berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Daimler Truck AG und der Daimler Truck Holding AG. Der Gesamtvorstand tagt regelmäßig als Corporate Sustainability Board - CSB - zu bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen für das Unternehmen. Dr. Florian Hofer erstattet dem Gesamtvorstand regelmäßig Bericht. Zudem leitet er das Sustainability Steering Committee - SSC, welches als Gremium auf hoher Management-Ebene für die Lenkung und Koordination wichtiger Nachhaltigkeitsthemen verantwortlich ist. Dazu gehört insbesondere auch die Behandlung und Beratung strategischer Entwicklungen sowie funktionsübergreifende und internationale Ausrichtungen in Bezug auf Menschenrechte. Der Chief Legal and Compliance Officer hat außerdem den Vorsitz im Compliance Board. Das Compliance Board setzt sich aus Vertretern der Compliance- und Rechtsbereiche zusammen und ist für die Entwicklung und Bewertung der Compliance Strategie und der Wirksamkeit des Daimler Truck Compliance Management Systems (CMS) - einschließlich des Human Rights CMS zur Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten - verantwortlich.

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Der Menschenrechtsbeauftragte der Daimler Truck-Gruppe trägt dafür Sorge, dass der Vorstand der Daimler Truck Holding AG und der Daimler Truck AG sowie die Geschäftsführung der Daimler Buses GmbH regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich über seine Arbeit informiert wird.

Der Risikomanagement- und Monitoring-Prozess für die Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten entspricht im Übrigen dem Prozess, der für alle im Rechts- und Compliance-Bereich verankerten Compliance-Felder durchgeführt wird.

Anhand eines jährlichen Monitoring-Prozesses überprüfen wir die Programme, Prozesse und Maßnahmen des Compliance Management Systems der Daimler Truck-Gruppe und analysieren, ob sie wirksam sind. Der Compliance-Monitoring-Prozess wird für alle festgelegten Compliance Felder anhand der Kategorien Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit durchgeführt. Die Ergebnisse und weitere mögliche Maßnahmen, sowie die Überprüfung der Compliance-Strategie werden einmal jährlich im Compliance Board - s.o. unter Abschnitt "A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung" Seite 1 - evaluiert und beschlossen.

Ein entsprechender Statusbericht zu allen Compliance-Feldern wird einmal jährlich im Group Risk Management Committee, dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Das schließt auch das Compliance Feld Menschenrechte mit ein. In diesem Zusammenhang ist der Vorstand sowie die Geschäftsführung der Daimler Buses GmbH vom Menschenrechtsbeauftragten auch über die Ergebnisse der Risikoanalyse aus 2023 informiert worden.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

<https://www.daimlertruck.com/nachhaltigkeit/s-social/menschenrechte/grundsatzerklaerung>

Die Grundsatzklärung der Daimler Truck-Gruppe gilt auch für die Daimler Buses GmbH.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Grundsatzklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten der Daimler Truck-Gruppe gilt auch für die Daimler Buses GmbH. Die Grundsatzklärung wurde vom Vorstand gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat, der Weltarbeitnehmervertretung der Daimler Truck-Gruppe und dem internationalen Gewerkschaftsverband IndustriALL Global Union im November 2022 vereinbart und verabschiedet. Die Verabschiedung wurde öffentlich mittels Pressemitteilung bekannt gegeben. Die Grundsatzklärung ist auf der Internetseite der Daimler Truck-Gruppe in mehr als zehn Sprachen für jedermann öffentlich abrufbar.

Den Beschäftigten der Daimler Truck-Gruppe wurde die Grundsatzklärung zudem über verschiedene interne Kommunikationskanäle bekannt gemacht, z.B. über das unternehmenseigene Intranet.

Zulieferer können die Grundsatzklärung ferner über das Supplier Portal der Daimler Truck-Gruppe abrufen und wurden dort ebenfalls über die Verabschiedung informiert. Zudem nehmen auch unsere allgemeinen Einkaufsvertragsbedingungen zu sozialer Verantwortung und Umweltschutz auf die Grundsatzklärung Bezug. Diese Bedingungen gelten auch für die unmittelbaren Zulieferer der Daimler Buses GmbH.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Die Grundsatzklärung wurde durch Veröffentlichung der Risikoanalyseergebnisse aus 2023 auf der Webseite der Daimler Truck-Gruppe ergänzt.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- Personal/HR
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikation / Corporate Affairs
- Einkauf/Beschaffung
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Mergers & Acquisitions
- Community / Stakeholder Engagement
- Revision

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Die Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten des LkSG wird themenspezifisch durch die nachfolgenden Zentralabteilungen der Daimler Truck AG für die Daimler Truck Gruppe gesteuert, koordiniert bzw. wahrgenommen:

Personal/HR: Zur Sicherstellung angemessener Arbeits- und Sozialstandards durch die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sowie unternehmerischer Selbstverpflichtungen übersetzt HR relevante Anforderungen in Richtlinien, Fachkonzepte und Prozessstandards für Führungs- und Personalprozesse. Dazu zählt insbesondere das Festlegen von Prozessen und betrieblichen Anforderungen, um gute Arbeits- und Sozialstandards für die eigene Belegschaft zu gewährleisten und die entsprechenden regulatorischen Anforderungen und Selbstverpflichtungen -z.B. die Daimler Truck Grundsatzerklärung zu sozialer Verantwortung und Menschenrechten- umzusetzen. Die Personalabteilung trägt die Gesamtverantwortung für die Umsetzung und Einhaltung der Regelungen in ihrem Verantwortungsbereich sowie für die Schaffung guter Arbeitsbedingungen im Rahmen ihrer Verantwortung.

Umweltmanagement: Die operative Verantwortung für die Umsetzung der umweltbezogenen Sorgfaltspflichten des LkSG im eigenen Geschäftsbereich liegt beim Konzernumweltschutz. Zur konzernweiten Koordination von Umweltschutz- und Energiefragen ist ein Konzern Umwelt- und Energiebevollmächtigter benannt. Für die breite Koordination und Durchführung von Aufgaben, wird diese Funktion von der Abteilung Konzern Umwelt- und Energiemanagement

unterstützt. Zur Sicherstellung der Konsistenz in der gesamten Konzernorganisation müssen die Daimler Truck Geschäftseinheiten und Standorte lokale Umwelt- und Energiemanagement Beauftragte benennen. Diese Vertreter treffen sich regelmäßig, um spezifische Tätigkeiten für ihren Geschäftsbereich vorzustellen und dem Konzern Umwelt- und Energiebevollmächtigten zu berichten. Um sicherzustellen, dass Konzernstandards umgesetzt sind, wird zudem unternehmensweit die „Environmental Due Diligence-Methode“ angewendet - s.u. Abschnitt "B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich" Seite 19 - .

Gesundheit & Sicherheit: Die organisatorische Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Konzernebene liegt bei der Abteilung Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement, die u.a. die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Ergonomie, Sozialberatung und Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst. In einem regelmäßigen, weltweiten Austausch wird die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzstrategie weiterentwickelt und global implementiert. An unseren Standorten gibt es Berichtslinien lokaler Arbeitssicherheits- & Gesundheitsmanagement Teams an das jeweilige Standortmanagement sowie zur Zentralabteilung. Die Zentralabteilung überprüft regelmäßig, ob die verbindlichen Sicherheitsstandards unserer Konzernrichtlinie an den Produktionsstandorten eingehalten werden - s.u. Abschnitt "B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich" Seite 19 - .

Kommunikation: Die Abteilung Global Communications unterstützt im Hinblick auf interne und externe Kommunikation zum Thema Menschenrechte, beispielsweise bei der Veröffentlichung der Grundsatzerklärung oder dem vorliegenden LkSG Bericht.

Einkauf: Der Einkauf verantwortet die operative Umsetzung der gesetzlichen Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Zulieferer. Dazu gehört insbesondere die jährliche Risikoanalyse für unsere unmittelbaren Zulieferer sowie dazugehörige Präventions - und Abhilfemaßnahmen. Die damit verbundenen Einkaufsprozesse werden durch spezielle Expertenteams im Zentraleinkauf global gesteuert und umgesetzt. Lokale Einkaufsfunktionen an unseren Standorten unterstützen neben speziellen Einkaufsfachabteilungen die Zusammenarbeit mit Zulieferern.

CSR/Nachhaltigkeit: Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement & Human Rights Compliance im Bereich Recht & Compliance ist verantwortlich für die Entwicklung und Steuerung der konzernweiten Aktivitäten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG, insbesondere für das Daimler Truck eigene Human Rights Compliance Management System - Human Rights CMS -. Außerdem verantwortet sie die rechtliche Beratung zu Menschenrechtsthemen innerhalb der Daimler Truck-Gruppe. Sie arbeitet eng mit Fachbereichen zusammen, welche die operative Umsetzung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten des LkSG verantworten.

Recht / Compliance: s.o. unter "CSR/Nachhaltigkeit". Im Bereich Recht & Compliance ist zudem das Team des Hinweisgebersystems SpeakUp angesiedelt, welches sämtliche Hinweise bei

Verdacht auf Rechts- oder Regelverstöße - insbesondere auch im Hinblick auf menschenrechtliche und umweltbezogene Pflichtverletzungen - entgegennimmt.

M&A: Die Berücksichtigung von menschenrechtlichen Risiken ist in den Entscheidungs- und Due Diligence-Prozess bei M&A-Transaktionen wie beispielsweise Fusionen und Beteiligungen integriert.

Community / Stakeholder Engagement: Die Einbindung von Stakeholdern und das Engagement in Initiativen zu menschenrechtlichen Themen wird durch die zuvor genannte Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement & Human Rights Compliance gesteuert und koordiniert.

Revision: Die Revision führt Audits durch, um interne Kontrollen und Prozesse im Hinblick auf die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften, die Einhaltung von Richtlinien sowie die Effektivität und Effizienz von Betrieb und Verwaltung zu beurteilen. Prozesse und Maßnahmen zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte sind davon erfasst.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

Unsere Grundsatzserklärung bildet die Basis dafür, wie wir - als Daimler Truck Gruppe - unserer sozialen Verantwortung gerecht werden und fasst unser Engagement für Menschenrechte zusammen. Sie ergänzt unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte aus unserer Verhaltensrichtlinie, dem Daimler Truck Code of Conduct. Im Hinblick auf unsere Konzerngesellschaften und Mehrheitsbeteiligungen werden Anforderungen zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in Richtlinien verankert. Die Umsetzung geltender gesetzlicher bzw. behördlicher Anforderungen und Vorschriften für die wesentlichen Compliance Felder der Daimler Truck-Gruppe wird in einer Compliance Richtlinie geregelt. Die Richtlinie erfasst auch die Achtung von Menschenrechten. Durch die Richtlinie wird ein einheitlicher Compliance Mindeststandard geschaffen und Verantwortlichkeiten im Hinblick auf die Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten - z.B. an den Einkauf - zugewiesen. Weitere relevante Anforderungen sind in der Konzernrichtlinie Mindeststandards für die Personalarbeit, der Konzernrichtlinie für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Konzernrichtlinie zum Umwelt und Energiemanagement verankert.

Unter Richtlinien verstehen wir als rahmensetzende, interne Regelungen der Daimler Truck-Gruppe, die für alle im Geltungsbereich definierten Beschäftigten und Mitglieder geschäftsführender Organe unmittelbar verbindlich sind. Zudem haben wir diverse Prozesse eingeführt, um sicherzustellen, dass Konzernstandards umgesetzt sind. So werden beispielsweise an unseren Produktionsstätten regelmäßig Audits zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Einhaltung von Umweltverpflichtungen -sog. Environmental Due Diligence Audits- durchgeführt.

Unsere Anforderungen an Geschäftspartner - einschließlich Zulieferer - zur Achtung international

anerkannter Menschenrechte sind in den Business Partner Standards der Daimler Truck-Gruppe definiert. In diesen fassen wir unsere Anforderungen an unsere Geschäftspartner für nachhaltiges Handeln zusammen und formulieren unsere Erwartungen mit Blick auf Arbeitsbedingungen, die Achtung und Wahrung von Menschenrechten, die Umwelt und Compliance. Für unsere Zulieferer sind weitergehende Anforderungen in unseren allgemeinen Vertragsbedingungen zu sozialer Verantwortung und Umweltschutz enthalten.

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

In der Zentralabteilung Nachhaltigkeitsmanagement & Human Rights Compliance arbeiten Expert:innen zu Compliance und Nachhaltigkeitsthemen sowie juristische Expert:innen zum Themenfeld menschen- und umweltrechtlicher Sorgfaltspflichten interdisziplinär zusammen.

Im Zentraleinkauf arbeiten Nachhaltigkeitsspezialisten, die insbesondere über Erfahrung in der Bewertung von Zulieferern sowie über Expertise im Bereich Rohstoffe und Menschenrechte verfügen.

Das Team unseres Hinweisgebersystems "SpeakUp" verfügt über Expertise und langjährige Erfahrung in der Behandlung von Hinweisen und Beschwerden.

Die weiteren relevanten Fachfunktionen - wie HR, Konzernumweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Kommunikation - setzen, wie zuvor beschrieben, die gesetzlichen Anforderungen in ihrem Verantwortungsbereich um und bringen so ihre Erfahrung, ihr Fachwissen und ihre Ressourcen ein.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

Die Risikoanalyse wurde für das Geschäftsjahr 2023 im Berichtszeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023 durchgeführt.

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Die Konzerngesellschaften - einschließlich der Daimler Buses GmbH und aller direkt an den Vorstand berichtenden zentralen Einheiten - und Mehrheitsbeteiligungen der Daimler Truck AG (Daimler Truck-Gruppe) weltweit wurden im Berichtsjahr einer zentralen systematischen Risikoanalyse unterzogen, um entsprechend unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht mögliche Risiken zu ermitteln.

Die Risikoanalyse erfolgt zweistufig: Im ersten Schritt wird über einen an die Konzerngesellschaften und Mehrheitsbeteiligungen versendeten unternehmenseigenen Fragebogen zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken ein erstes individuelles Risikoprofil für unsere weltweiten Konzerngesellschaften ermittelt. Im zweiten Schritt werden die Ergebnisse mit zentral verfügbaren Daten bzw. Erkenntnissen aus internen Aufklärungsmaßnahmen, Kontrollen und Audits sowie unserem Hinweisgebersystem und unseren Beschwerdeverfahren SpeakUp abgeglichen, um daraus etwaige konkrete Risiken in unseren Gesellschaften für die Schutzgüter des LkSG ermitteln zu können.

Die Risikoanalyse bei Zulieferern erfolgt innerhalb der Daimler Truck Gruppe - einschließlich der Daimler Buses GmbH - aufgrund von zentral ausgestalteten Beschaffungsprozessen ebenfalls auf Ebene der Daimler Truck AG. Wir gehen dabei auch in zwei Schritten vor: Im ersten Schritt wird mittels eines IT-Systems anhand verschiedener Risikoindikatoren, insbesondere bezogen auf den Standort der Zulieferer und die Verwendung kritischer Rohstoffe oder Warengruppen, eine abstrakte Risikobewertung unserer unmittelbaren Zulieferer generiert. Im zweiten Schritt werden die auf dieser Basis ermittelten Hochrisikozulieferer mittels weiterer Prüfmaßnahmen, insbesondere mittels Lieferantenfragebögen, einer vertieften Risikoanalyse unterzogen, um daraus etwaige konkrete Risiken für die Schutzgüter des LkSG identifizieren zu können. Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen werden dabei ebenfalls berücksichtigt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Ja, aufgrund substantiiertes Kenntnis von möglichen Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern

Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.

Anlassbezogene Risikoanalysen wurden aufgrund des Vorliegens tatsächlicher Anhaltspunkte, die eine Verletzung menschenrechtsbezogener Pflichten bei mittelbaren Zulieferern möglich erscheinen ließen, durchgeführt (§§ 9 Abs. 3 Nr. 1, 5 LkSG). Auslöser waren verschiedene Hinweise und öffentliche Berichterstattung zu möglichen Verletzungen von grundlegenden Arbeitsschutzvorschriften sowie die Zahlung unzureichender Löhne bei bestimmten Zulieferern in der Transportlogistikbranche sowie ein Fall zur potentiellen Missachtung von Arbeitsschutzstandards durch einen angeblich nachlässigen Umgang mit Gefahrstoffen im Betrieb eines mittelbaren Zulieferers. Ein weiterer Auslöser war eine internationale Studie zur Menschenrechtslage in der Region Xinjiang, die den Verdacht auf den Einsatz von Zwangsarbeit in den Lieferketten einzelner mittelbarer Zulieferer begründete.

Beschreiben Sie, zu welchen Erkenntnissen die Analyse in Bezug auf eine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage geführt hat.

Transportlogistikbranche: Die Themen faire Entlohnung und Missachtung von Gesundheits- und Arbeitsschutz wurden im Bereich des Transport- und Logistiksektors als kritische Risiken identifiziert. Die Risikoanalyse hat zudem die in der Branche gängige Praxis von Unteraufträgen sowie die damit einhergehende Intransparenz in den Transport- und Logistiklieferketten offenbart.

Umgang mit Gefahrstoffen: Die bisherigen Analyseerkenntnisse führten zu keiner wesentlich veränderten oder erweiterten Risikolage.

Zwangsarbeitsvorwürfe: Wir stehen in engem Austausch mit unseren unmittelbaren Zulieferern und schaffen Transparenz über die nachgelagerten Lieferketten, um das abstrakt identifizierte Risiko individuell für unsere eigenen Lieferbeziehungen zu ermitteln und zu bewerten. Hinweise auf nicht regelkonformes Verhalten nehmen wir sehr ernst und prüfen diese sorgfältig. Sollten sich Hinweise auf nicht regelkonformes Verhalten bestätigen, werden geeignete Maßnahmen ergriffen. Die bisherigen Analyseerkenntnisse führten zu keiner wesentlich veränderten oder erweiterten Risikolage.

Beschreiben Sie, inwiefern Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden eingeflossen sind.

Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen werden bei der Risikoanalyse und im Rahmen der Entwicklung bzw. Anpassung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen berücksichtigt. Das gilt sowohl für den eigenen Geschäftsbereich, als auch im Hinblick auf Zulieferer. Der Beitritt zur branchenübergreifenden Initiative „Responsible Trucking“ - siehe unten Abschnitt "B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern" ab Seite 28 - beruhte insbesondere auf Erkenntnissen aus der Bearbeitung eines Hinweises zu Missständen in der Transport- und Logistikbranche.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei mittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit

Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.

Risikoanalyse eigener Geschäftsbereich:

Alle im Rahmen der zuvor beschriebenen Risikoanalyse ermittelten Risiken konnten adressiert werden, sodass eine Gewichtung bzw. Priorisierung der Risiken im Berichtszeitraum nicht erforderlich war.

Risikoanalyse unmittelbare Zulieferer:

Aufgrund von Art und Umfang unserer Beschaffungsstrukturen, die von einer fünfstelligen Zahl internationaler Zulieferer und vielfältigen Geschäftsbeziehungen geprägt sind, folgt die Risikoanalyse einem risikobasierten Ansatz, der bereits in der abstrakten Risikobewertung angelegt ist. Ziel ist die Identifizierung von unmittelbaren Zulieferern mit einer erhöhten Risikoexposition, um bei diesen eine konkrete bzw. vertiefte Risikobetrachtung vorzunehmen.

Weitere Angemessenheitskriterien wurden dabei wie folgt berücksichtigt:

Eintrittswahrscheinlichkeit: Die Eintrittswahrscheinlichkeit bemisst sich anhand verschiedener Risikoindikatoren. Dabei wird auf Quellen aus internen und externen Risikodatenbanken - insbesondere Länderindices für menschen- und umweltrechtliche Risiken sowie interne Listen aus Menschen bzw. umweltrechtlicher Sicht als kritisch beurteilte Warengruppen oder Rohstoffe - zurückgegriffen. Die unmittelbaren Zulieferer werden anhand dieser Indikatoren nach Risikogeneigtheit eingeteilt und gewichtet.

Im Rahmen der vertieften Risikoanalyse spielt die Eintrittswahrscheinlichkeit ebenfalls eine Rolle. So ist vor allem die Auswertung der Rückmeldungen zu unseren Lieferantenfragebögen maßgeblich für die Intensität unserer Risikoermittlungsbemühungen. Wichtige Indikatoren sind dabei, ob die jeweiligen Zulieferer selbst ein angemessenes Risikomanagement betreiben und beispielsweise Präventionsmaßnahmen umgesetzt haben.

Einflussvermögen: Zusätzlich wird das Einflussvermögen berücksichtigt. Dieses wird aktuell noch über das Auftragsvolumen bemessen. Bei Rohstofflieferanten berücksichtigen wir zudem das Tonnagevolumen als Indiz für Bewertung der Marktdominanz sowie der potentiellen Eintrittswahrscheinlichkeit von rohstoffspezifischen Risiken.

Schwere der Verletzung: In einem weiteren Priorisierungsschritt wurden die Risiken im Hinblick auf "Schwere der Verletzung" nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit bewertet, um die Reihenfolge der Bearbeitung für die vertiefende Risikoanalyse bei Zulieferern von Produktionsmaterial zu bestimmen. Zulieferer bei denen Risiken mit dem potentiell größten Gefahrenpotential (beruhend auf dem potentiellen Ausmaß einer potentiellen Verletzung) ermittelt wurden, wurden für weitere Ermittlungsschritte priorisiert.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

• An einzelnen Produktionsstandorten innerhalb der Daimler Truck-Gruppe wurden unzureichende Notfall- und Sicherheitskonzepte im Hinblick auf Hochvolt- und Arbeitssicherheitsanforderungen für die Elektrofahrzeug- und Batterieproduktion sowie die unzureichende Beachtung von Arbeitssicherheitsanforderungen im Hinblick auf die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung festgestellt.

• An einzelnen Produktionsstandorten innerhalb der Daimler Truck-Gruppe wurden unzureichende Sicherheitskonzepte im Hinblick auf den Umgang mit und die Lagerung von Gefahrstoffen sowie unzureichende Explosionsschutzkonzepte festgestellt.

Produktionsstandorte der Daimler Buses GmbH sind nicht betroffen.

Wo tritt das Risiko auf?

- Indien
- Indonesien
- Mexiko
- Portugal
- Vereinigte Staaten (USA)

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Das Risiko betrifft auch Standorte der Daimler Buses GmbH.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland
- Südafrika
- Vereinigte Staaten (USA)

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: insb. Richtlinien und Standards, Experten und Ansprechpartner, Mitarbeiterbefragung

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Trainings zum Daimler Truck Code of Conduct

Das webbasierte Training "Basic Module - Daimler Truck Code of Conduct" zum Daimler Truck Code of Conduct, unserer Verhaltensrichtlinie und Leitfaden für richtiges Handeln, zielt darauf ab, das Bewusstsein für die Bedeutung des individuellen Verhaltens jedes Einzelnen zu stärken sowie die Inhalte dieser wichtigen Richtlinie unternehmensweit an alle Beschäftigten zu vermitteln. Die Hauptthemen der Schulung sind die vier Daimler Truck Purpose Principles sowie Korruptionsprävention, Achtung und Wahrung der Menschenrechte, Schutz des fairen Wettbewerbs, Datenschutz, verantwortungsvolle Kommunikation über soziale Medien sowie das Hinweisgebersystem SpeakUp. Das Training wird den Beschäftigten in regelmäßigen Abständen zugewiesen und sie müssen es regelmäßig wiederholen.

Das Training wurde an alle Beschäftigten in der Verwaltung der Daimler Truck AG und kontrollierten Konzerngesellschaften weltweit ausgerollt. Zudem wurde ein weiteres Trainingsformat zum Daimler Truck Code of Conduct für Beschäftigte in Produktions-, Vertriebs- und Serviceorganisationen der Daimler Truck AG und kontrollierten Konzerngesellschaften (weltweit rund 65.000 Beschäftigte) ausgerollt. Durch vor-Ort-Sitzungen wird sichergestellt, dass damit auch Beschäftigte, die keinen direkten Zugriff auf Laptops oder eigene E-Mail-Konten haben, geschult werden. Über beide Trainingsformate wird anhand verschiedener Fallbeispiele eine praktische Hilfestellung für die tägliche Arbeit im Umgang mit möglichen Integritäts- und Compliance-Herausforderungen vermittelt. Die entsprechenden Trainingsmodule weisen wir den Beschäftigten bei Einstellung, bei Beförderung oder bei einem Wechsel in eine Funktion mit erhöhtem Risiko zu.

Expert Module „Human Rights Compliance“

Wir sensibilisieren unsere Beschäftigten mit diversen internen Trainings zu Menschenrechten, um ihnen ein grundlegendes Verständnis für die Inhalte unternehmerischer Sorgfaltspflichten und

sozialer Verantwortung zu vermitteln. Hierzu werden für besonders relevante Fachbereiche menschenrechtliche Fragestellungen im jeweiligen Arbeitsumfeld im Rahmen von spezifischen Trainings vermittelt. Im Berichtsjahr wurde das Expert Module „Human Rights Compliance“ ausgerollt, das für relevante Zielgruppen, wie zum Beispiel die zentralen Einkaufs- und Personalabteilungen, weltweit verpflichtend war. Ziel ist es, die Relevanz der Menschenrechte im Arbeitsalltag zu verdeutlichen. Das Training wird den Beschäftigten in regelmäßigen Abständen zugewiesen und sie müssen es regelmäßig wiederholen.

E-Learning Modul „Inclusion in Mind!“

Als gemeinsame Basis zur Gestaltung der Führungskultur ist unser E-Learning Modul „Inclusion in Mind!“ weltweit verpflichtend für alle Führungskräfte bis zur Vorstandsebene. Ziel des Trainings ist es, das Bewusstsein für ein wertschätzendes Miteinander sowie für mögliche Stolpersteine zu schärfen und aufzuzeigen, welchen Beitrag jeder Einzelne leisten kann. Es erörtert die Gründe für Diskriminierung und erklärt, welche effektiven Methoden es gibt, um mögliche Vorurteile abzubauen und Konflikte zu lösen. Konzerngesellschaften und Mehrheitsbeteiligungen bei denen im Zuge der Risikoanalyse ein erhöhtes Risiko für Diskriminierung in Beschäftigung identifiziert wurde, sind verpflichtet das „Inclusion in Mind!“ unter Beschäftigten auf allen Ebenen zu verbreiten.

Unterweisungen und Trainings zur Arbeitsplatzsicherheit

Beschäftigte werden konzernweit zu den Themen Ergonomie und Arbeitssicherheit sensibilisiert. Dabei wurden im Berichtsjahr unter anderem Videos, verschiedene Informationsportale oder Trainings eingesetzt. Die Trainings werden den Beschäftigten in regelmäßigen Abständen zugewiesen, und sie müssen sie regelmäßig wiederholen.

Neue Beschäftigte schulen wir in einer allgemeinen Erstunterweisung und in einer arbeitsplatzspezifischen Unterweisung zu sicherheitsrelevanten Aspekten. Standortspezifisch und abhängig vom Qualifizierungsstand bieten wir Qualifizierungsmaßnahmen für neu ernannte Führungskräfte an. Zudem stellen wir unseren Beschäftigten im unternehmenseigenen Intranet alle wichtigen Informationen und Regeln rund um das Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zur Verfügung.

Trainings für Einkäufer

Zudem wurden über das Berichtsjahr hinweg mehrere Trainings zur Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten für Einkäufer an unseren Standorten weltweit durchgeführt. Die online abgehaltenen Trainings vermittelten ein Verständnis für die Bedeutung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten und erläuterten damit verbundene Auswirkungen auf die Rolle und Aufgaben der Einkäufer. Erfasst wurden insbesondere die Pflichten nach dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz.

Ferner wurde den Einkaufsfunktionen der Daimler Truck AG und kontrollierten

Konzerngesellschaften 2023 das unternehmenseigene webbasierte "Expert Module Compliance@Procurement" zugewiesen, welches ebenfalls menschenrechtliche Themen abdeckt. Das Training wird den Beschäftigten in regelmäßigen Abständen zugewiesen und sie müssen es regelmäßig wiederholen.

Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Die Schulungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Risikoprävention. Durch die Schulungen in relevanten Bereichen kann vorbeugend angemessen und wirksam gewährleistet werden, dass eine Sensibilisierung im Hinblick auf bestehende Menschenrechtsrisiken stattfinden kann, welche den Beschäftigten durch unterschiedliche Trainingsformate zugänglich gemacht werden. Hierfür förderlich ist ebenfalls die hohe Praxisnähe der Trainings sowie die angeführten Trainingsbeispiele aus dem Unternehmensalltag. Beispielsweise werden Beschäftigte im Rahmen des „Inclusion in Mind!“ Trainings über verschiedene Formen von Diskriminierung informiert und lernen sie zu erkennen und zu vermeiden. Damit können sie aktiv dazu beitragen, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden. Die Schulungen stärken das Bewusstsein für Vielfalt, Gleichberechtigung und die Bedeutung des respektvollen Umgangs miteinander. Die Unterweisungen und Trainings zur Arbeitsplatzsicherheit helfen Beschäftigten, potentielle Gefahren besser zu erkennen und sie können lernen, wie sie diese erkennen und vermeiden können. Dies trägt dazu bei, Unfälle und Verletzungen zu vermeiden. Darüber hinaus können Schulungen auch das Bewusstsein für einschlägige Konzernrichtlinien- und verfahren schärfen, was generell zu einer verbesserten Sicherheits- bzw. Unternehmenskultur führt.

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Wir überprüfen die Angemessenheit und Wirksamkeit unseres menschenrechtlichen Risikomanagements - insbesondere unseres Human Rights Compliance Management Systems (Human Rights CMS) - kontinuierlich und passen es an weltweite Entwicklungen, veränderte Risiken und neue rechtliche Anforderungen an. Darüber hinaus berücksichtigen wir auch die Erkenntnisse aus unabhängigen internen sowie externen Prüfungen.

Anhand eines jährlichen Monitoring-Prozesses überprüfen wir die Programme, Prozesse und Maßnahmen unseres CMS und analysieren, ob sie angemessen und wirksam sind. Der Compliance Monitoring-Prozess wird innerhalb der Daimler Truck-Gruppe für alle im Rechts- und Compliance-Bereich verankerten Compliance-Felder durchgeführt. Dabei wird auf zentral verfügbare Daten sowie, falls erforderlich, lokale Informationen zurückgegriffen. Hinweise auf eine nicht-wirksame Umsetzung von Maßnahmen werden im Rahmen des Monitorings erfasst und berichtet und es werden entsprechende Abhilfemaßnahmen definiert. Falls veränderte

Risiken oder neue rechtliche Anforderungen es notwendig machen, passen wir außerdem unsere Prozesse und Maßnahmen im CMS an.

Zusätzlich prüft die Interne Revision regelmäßig Compliance-Aspekte im Rahmen ihrer risikoorientierten Prozessprüfungen.

Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren:

Durch eine Zertifizierung nach ISO 45001 für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bieten wir unseren Beschäftigten eine unabhängig überprüfte Sicherheit am Arbeitsplatz. Im Berichtsjahr waren 15 der insgesamt 48 relevanten Standorte (Produktions-, Entwicklungs-, Teststrecken-Standorte) unserer Gesellschaften in der Daimler Truck-Gruppe zertifiziert, an denen wir eine Mehrheitsbeteiligung halten. Damit sind rund 30.000 unserer Beschäftigten abgedeckt, was rund 37% der relevanten Belegschaft entspricht.

Neben externen Zertifizierungsaudits überprüfen wir alle drei bis fünf Jahre, ob die verbindlichen Sicherheitsstandards unserer Konzernrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an den Produktionsstandorten der Daimler Truck-Gruppe eingehalten werden und ob ein funktionierendes Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vorhanden ist. Im Berichtsjahr konnten wir insgesamt acht Standorte in Indien, Indonesien, Mexiko und Nordamerika evaluieren.□

Interne Kontrollen in Human Resources:

Die Personalabteilungen der Daimler Truck Konzerngesellschaften und Mehrheitsbeteiligungen führen interne Kontrollen im Hinblick auf die Einhaltung geltender Vorschriften, die Einhaltung von Richtlinien und Leitlinien sowie die Effektivität und Effizienz der Abläufe durch.

Umweltschutz und umweltbedingte Gefahren:

An unseren Produktionsstandorten setzen wir Umweltmanagementsysteme nach EMAS und/oder ISO14001 ein, die wir regelmäßig validieren bzw. rezertifizieren lassen. Den Normen entsprechend, ist das Umwelt- und Energiemanagement in unserer Organisation fest verankert. Ihre Wirksamkeit wird durch externe Gutachter regelmäßig überprüft und bestätigt. Im Berichtsjahr waren 47 unserer 50 relevanten Standorte (Produktions-, Entwicklungs- und Teststreckenstandorte) in der Daimler Truck-Gruppe mit einer Mehrheitsbeteiligung in Bezug auf das Umweltmanagement zertifiziert. Damit sind rund 80.000 Beschäftigte in Bezug auf das Umweltmanagement abgedeckt, was rund 99% der relevanten Belegschaft entspricht.

Wie bereits erwähnt, wenden wir unternehmensweit zudem die „Environmental Due Diligence-Methode“ an, um sicherzustellen, dass die Konzernstandards innerhalb der Daimler Truck-Gruppe umgesetzt sind. Sie hilft uns, potentielle Risiken der Umweltverschmutzung an unseren Produktionsstandorten frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und möglichst zu vermeiden, sowie weltweit einen hohen Umweltstandard einzuhalten. Alle unsere Mehrheitsbeteiligungen

Produktionsstandorte werden im Rahmen dieser Due Diligence-Methode in einem Fünfjahresrhythmus nach einem standardisierten Prozess geprüft und bewertet. Die Ergebnisse werden den jeweiligen Werks- und Geschäftsleitungen berichtet, sodass sie gegebenenfalls Optimierungen vornehmen können. Zudem überprüfen wir jährlich, inwiefern unsere Empfehlungen zur Risikominimierung und Vermeidung von Umweltverschmutzung an den Produktionsstandorten umgesetzt wurden.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Durch die risikobasierten Kontrollmaßnahmen kann überprüft werden, inwieweit Prozesse und Maßnahmen des menschenrechtlichen Risikomanagements zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten des LkSG - insb. durch das Daimler Truck Human Rights Compliance Management System - in Unternehmensabläufe integriert sind und ob die damit in Zusammenhang stehenden Konzernstandards - bspw. die Konzernrichtlinie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz oder die Richtlinie zu Mindeststandards der Personalarbeit - umgesetzt werden. Im Falle von identifizierten Risiken können so zielgerichtete und angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um die Risiken effektiv zu adressieren.

Andere/weitere Maßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Richtlinien und Standards:

Anforderungen zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte sind in internen Richtlinien der Daimler Truck-Gruppe verankert. Dazu zählt insbesondere unsere Konzernrichtlinie Mindeststandards für die Personalarbeit, die Konzernrichtlinie für Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz und die Konzernrichtlinie zum Umwelt und Energiemanagement. Anforderungen an Geschäftspartner (einschließlich Zulieferer) zur Achtung international anerkannter Menschenrechte sind in unseren Business Partner Standards definiert.

Unsere Verhaltensrichtlinie, der Daimler Truck Code of Conduct, definiert unser gemeinsames Verständnis, wie wir uns richtig verhalten, und ist zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Weitere Konkretisierung erfährt der Code of Conduct durch die Broschüre "Fairer Umgang am Arbeitsplatz". Die Broschüre wurde vom Unternehmen gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat und Konzernsprecherausschuss verabschiedet und informiert über Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung und zeigt den Meldeprozess sowie mögliche Konsequenzen auf. Darüber hinaus werden Ansprechpersonen genannt, bei denen Betroffene sich Hilfe holen können und die sie beraten und unterstützen.

Die Grundsätze von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sind zudem in den

Gesamtbetriebsvereinbarungen „Frauenförderung und Chancengleichheit“ sowie in der Inklusionsvereinbarung festgeschrieben.

Expert:innen & Ansprechpartner:innen:

Wir setzen auf Expert:innen, die als Ansprechpartner:innen für diverse Themen dienen.

Zur Förderung einer vielfältigen und inklusiven Unternehmenskultur setzen wir auf das Diversity, Equity & Inclusion Advisory Board (DEI-Advisory Board) sowie unsere Diversity Representatives. Das internationale Gremium DEI-Advisory Board besteht aus leitenden Führungskräften aller Organisationseinheiten und aus Diversity-Experten und Vertretern unterrepräsentierter Gruppen. Das Gremium tagt einmal im Quartal und entscheidet über die Strategie sowie relevante Themen rund um Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Weiterhin berät das DEI Advisory Board den Daimler Truck-Vorstand und verankert das Thema in den Geschäftsbereichen. Als eine der ersten Maßnahmen wurde eine Diversity, Equity & Inclusion-Lernplattform im Social Intranet eingerichtet, die alle globalen Angebote für unsere Beschäftigten zum Selbstlernen und zur Selbstreflexion sowie Aktivitäten und Übungen zum Teambuilding bündelt. Darüber hinaus sind auf der Seite alle Empfehlungen und Leitfäden zur Gestaltung einer inklusiven Arbeitskultur hinterlegt. Für Einheiten mit erhöhtem Risiko für Diskriminierung soll durch die Ernennung eines Diversity Representatives sichergestellt werden, dass potentielle Fälle durch einen Ansprechpartner vor Ort effektiv adressiert und, wo notwendig, auch behoben werden können.

Im Hinblick auf die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlergehen wurde im Berichtsjahr 2023 eine interne internationale Initiative „WIR ACHTEN AUF UNS“ gestartet. Diese Initiative wurde gegründet, um die Ziele von "Vision Zero" der Europäischen Union zu verfolgen. Stakeholder aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitssicherheit, Sozialberatung und Betriebliche Gesundheitsförderung arbeiten eng zusammen und verknüpfen im Rahmen der Initiative ihre Expertise.

Mitarbeiterbefragung:

Unsere Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Instrument, um mit unseren Beschäftigten in den Dialog zu gehen. Sie gilt als wichtiger Gradmesser dafür, wo wir unter anderem in den Bereichen Zufriedenheit, Engagement, Compliance und Gesundheit aktuell stehen – und vor allem, wo wir Entwicklungspotential haben.

Als Steuergröße für eine inklusive Arbeitskultur wurde im Berichtsjahr zudem der Inclusion Index eingeführt. Er basiert auf vier Fragen aus unserer jährlich stattfindenden Mitarbeiterbefragung und drückt aus, wie inklusiv das Arbeitsumfeld von unseren Beschäftigten wahrgenommen wird. Alle Führungskräfte mit mehr als sechs Beschäftigten erhalten den Inclusion Index als individuellen Wert für ihr eigenes Team. Begleitdokumente zur Selbstreflexion und für die Diskussion im Team unterstützen Führungskräfte dabei, ihr Führungsverhalten inklusiver zu gestalten und in den Dialog mit ihrem Team zu treten.

Weitere Maßnahmen:

Maßnahmen zur Bewältigung der im Rahmen von internen Audits identifizierten spezifischen Risiken wurden den betroffenen Geschäftseinheiten zudem individuell zugewiesen. Ferner werden die konzernweiten Mindestanforderungen zur Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation durch Anforderungen an den Explosionsschutz sowie für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen ergänzt.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Unsere Richtlinien wirken präventiv, indem sie klare Verhaltensstandards - u.a. im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheit oder eine diskriminierungsfreie Arbeitskultur- festlegen, die das Risiko von Fehlverhalten reduzieren. Die klare Kommunikation von Erwartungen und Regeln unterstützt unsere Beschäftigten bei der Entscheidungsfindung und um potentielle Probleme frühzeitig zu erkennen und anzugehen.

Die Mitglieder des Diversity, Equity & Inclusion Advisory Board arbeiten an Themen wie der Verankerung von Chancengleichheit und Inklusion in Personalprozessen oder der Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds in den Produktionswerken. Die im Board besprochenen Initiativen werden durch das globale DEI-Netzwerk entsprechend der lokalen Anforderungen weiter vorangetrieben.

Durch die jährliche stattfindende Mitarbeiterbefragung können wir methodisch messen und verstehen, was unsere Beschäftigten bewegt und ermöglichen eine flächendeckende und standardisierte Bewertung des Konzerns und seiner Teams. Führungskräfte sind angehalten, in den Dialog mit ihren Beschäftigten zu gehen und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Auf diese Weise erhalten Führungskräfte wertvolles Feedback über potentielle Risikobereiche - etwa im Hinblick auf Gleichbehandlung - und können gezielte Maßnahme ergreifen, um diese zu adressieren.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können

Um welches konkrete Risiko geht es?

Im Rahmen der vertieften Risikoanalyse wurde bei einzelnen unmittelbaren Zulieferern eine erhöhte Risikoexposition im Hinblick auf unzureichende bzw. nicht vorhandene Maßnahmen zur Minderung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen durch den Einsatz privater und öffentlicher Sicherheitskräfte identifiziert.

Wo tritt das Risiko auf?

- China

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Im Rahmen der vertieften Risikoanalyse wurde bei einzelnen unmittelbaren Zulieferern eine erhöhte Risikoexposition im Hinblick auf Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsstandards, die zu tödlichen Verletzungen von Arbeitnehmern geführt haben sollen, festgestellt.

In einem weiteren Fall geht es um die vermeintlich unzureichende Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung, insbesondere Arbeitssicherheitsschuhe von schlechter Qualität.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

- Vereinigte Staaten (USA)

Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

Im Rahmen der vertieften Risikoanalyse wurde bei einem unmittelbaren Zulieferer eine erhöhte Risikoexposition im Hinblick auf das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Umweltveränderung aufgrund übermäßigen Wasserverbrauchs festgestellt.

Wo tritt das Risiko auf?

- Ungarn

Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen

Um welches konkrete Risiko geht es?

In einem Fall hat die vertiefte Risikoanalyse bei einem unmittelbaren Zulieferer eine erhöhte Risikoexposition im Hinblick auf unzureichende bzw. nicht vorhandene Maßnahmen zur Minderung des Risikos von Verstößen bzw. rechtswidrigen Beschränkungen der Koalitions- und Vereinigungsfreiheit offenbart.

Im Rahmen der vertieften Risikoanalyse wurde bei einem weiteren unmittelbaren Zulieferer eine erhöhte Risikoexposition aufgrund von angeblichen Manipulationen im Hinblick auf die Wahl von Arbeitnehmervertretungen bzw. Gewerkschaften festgestellt.

Zudem wird einem unmittelbaren Zulieferer die systematische Bekämpfung und Unterdrückung von Arbeitnehmervertretungen vorgeworfen.

Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Mexiko
- Türkei

Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

Um welches konkrete Risiko geht es?

Bei einzelnen Zulieferern steht die erhöhte Risikoexposition im Zusammenhang mit vermeintlichen Geschäftsbeziehungen in die Region Xinjiang. Verschiedene Berichte und Studien weisen darauf hin, dass dort Uiguren und andere ethnische Minderheiten massiver Repression, flächendeckender Überwachung und Zwangsarbeit ausgesetzt sein sollen.

In einem weiteren Fall hat die vertiefte Risikoanalyse bei einem unmittelbaren Zulieferern eine erhöhte Risikoexposition im Hinblick auf unzureichende bzw. nicht vorhandene Maßnahmen zur Minderung des Risikos von Zwangsarbeit offenbart.

Wo tritt das Risiko auf?

- China

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Um welches konkrete Risiko geht es?

Die erhöhte Risikoexposition wurde bei einem unmittelbaren Zulieferern im Zusammenhang mit einem Vorwurf zu angeblichen Unregelmäßigkeiten bei der Lohnauszahlung festgestellt.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen: Umweltzertifizierungen & Zusammenarbeit mit externen Partnern und Engagement in Initiativen

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen
- Andere/weitere Maßnahmen

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl: s.u.

Einholen vertraglicher Zusicherung: In unseren Business Partner Standards definieren wir unsere Anforderungen u.a. mit Blick auf Umweltschutz sowie die Achtung und Wahrung der Menschenrechte und guter Arbeitsbedingungen. Dies umfasst insbesondere auch die Themenfelder angemessene Löhne und Arbeitsschutz, Achtung der Koalitionsfreiheit, Anforderungen an den Einsatz von Sicherheitskräften, Zwangsarbeit und den verantwortlichen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Wir fordern von unseren Geschäftspartnern weltweit – insbesondere von unseren direkten Zulieferern – diese Standards anzuerkennen und deren Inhalte an ihre Beschäftigten sowie an ihre vorgelagerte Wertschöpfungskette zu kommunizieren und angemessen zu adressieren. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Für unsere Zulieferer sind weitergehende Anforderungen und detaillierte Regelungen zu diesen Standards weltweit in unseren allgemeinen Einkaufsvertragsbedingungen zu sozialer Verantwortung und Umweltschutz, insbesondere in unseren Daimler Truck Special

Terms, sowie auch den Compliance-Vertragsklauseln enthalten. Die vertragliche Regelung ermöglicht uns zudem unsere Erwartungen gegenüber Zulieferern bei Bedarf auch rechtlich durchzusetzen. Dies trägt insgesamt zur Vorbeugung und Minimierung der Risiken bei.

Schulungen & Weiterbildung: Um auch unsere Geschäftspartner für menschenrechtliche Themen und unsere Erwartungen in diesem Zusammenhang zu sensibilisieren, stellen wir das „Compliance Awareness Module“ auf unserer Internetseite sowie im Daimler Truck Supplier Portal zur Verfügung. Zusätzlich haben wir risikobasiert unmittelbare Zulieferer von Produktionsmaterial im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei Drive Sustainability (s.u.) in Brasilien, Tschechien und der Türkei mittels (webbasierter) Trainings für Nachhaltigkeitsthemen, insbesondere auch für menschenrechtlichen Themen, sensibilisiert. Die Schulungsinhalte werden jeweils auf die Länder zugeschnitten, in denen sie stattfinden, unter Berücksichtigung lokaler Gesetze, Best Practices und realen Fallbeispielen, um den Teilnehmern Nachhaltigkeitslösungen und -ideen aufzuzeigen. Zudem wurden über das Berichtsjahr hinweg Trainings zur Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten für Einkäufer an unseren Standorten weltweit durchgeführt s.o. unter Abschnitt "B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich" Seite 19.

Kontrollmaßnahmen: Bei Bedarf setzen wir Aufklärungs- und Risikoüberwachungsmaßnahmen ein, wie z.B. externe Audits und Medien-Screenings. Mit diesen Instrumenten wollen wir die Transparenz in der Lieferkette erhöhen und sicherstellen, dass international anerkannte Menschenrechte gewahrt und weitere Sozialstandards sowie Umweltauflagen beachtet werden. Wir sind Mitglied der Initiative Responsible Supply Chain Initiative e.V. (RSCI), die standardisierte Nachhaltigkeitsaudits zur Evaluierung der Umsetzung sozialer und ökologischer Standards in automobilen Lieferketten anbietet. Wir nutzen das RSCI-Auditprogramm bei erhöhten Risiken oder Verdachtsfällen, um weitere Transparenz bei Lieferanten zu schaffen und zukünftig bei Bedarf Verbesserungen zu initiieren.

Andere: Umweltzertifizierungen: Wir verpflichten unsere Zulieferer, die Bauteile und/oder Produktionsmaterial liefern, bis spätestens zwei Jahre nach Abschluss des Liefervertrages ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001, EMAS oder vergleichbaren Standards einzuführen und ein entsprechendes Zertifikat vorzulegen. Mittels der Zertifizierungen ist durch unabhängige Dritte sichergestellt, dass der Zulieferer ein anerkanntes Umweltmanagementsystem betreibt. Dies trägt dazu bei Risiken zu reduzieren.

Zusammenarbeit mit externen Partnern und Initiativen: Wir engagieren uns in verschiedenen Initiativen und Projekten, um menschenrechtliche Risiken in unserer Lieferketten zu adressieren. Wir sind Mitglied der Nachhaltigkeitsinitiative Drive Sustainability unter dem Dach des Netzwerks CSR Europe. Zentral ist für uns hierbei die Entwicklung und Nutzung des Sustainability Assessment Questionnaire (SAQ), den wir zur Evaluierung der Nachhaltigkeitsleistung unserer unmittelbaren Zulieferer von Produktionsmaterial einsetzen. Darin werden neben Umweltaspekten auch soziale Kriterien wie Richtlinien und Managementsysteme für

Menschenrechts- und Sozialbelange sowie Arbeitsschutz, Schulungen für Beschäftigte, eine verantwortliche Rohstoffbeschaffung sowie ein nachhaltigkeitsorientiertes Lieferantenmanagement bewertet und in eine Gesamtbewertung der Nachhaltigkeitsleistung integriert. Zusätzlich schult Drive Sustainability - wie erwähnt - unsere Zulieferer (von Produktionsmaterial) zu Nachhaltigkeitsthemen. In einer weiteren Initiative von CSR Europe, der Responsible Trucking Platform, setzen wir uns gemeinsam mit anderen Akteuren dafür ein, die sozialen Bedingungen von LKW-Fahrern im Straßenverkehrs- und Logistiksektor in Europa – beispielsweise durch Anerkennung gemeinsamer sozialer Leitlinien – zu verbessern.

Unsere Mitgliedschaft in Initiativen mit Fokus auf Rohstofflieferketten unterstützt deren Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Rohstofflieferkette, insbesondere aus Ländern mit einem hohen Risiko für Menschenrechtsverletzungen. Die RMI engagiert sich für das Nachhalten von Sorgfaltspflichten entlang der Lieferketten der Konfliktminerale Zinn, Wolfram, Tantal und Gold (3TG) und anderen menschenrechtlich kritischen Mineralien. Der Fokus liegt dabei auf Schmelzen und Raffinerien, da es an dieser Stelle der Lieferkette zu einer Vermischung von Material aus unterschiedlichen Quellen kommt. Um den verantwortungsvollen Umgang mit dem Batterierohstoff Lithium in Chile – u.a. mittels eines Dialogs zwischen lokalen Interessengruppen – zu fördern, waren wir im Berichtsjahr weiterhin als Partner an der Responsible Lithium Partnership beteiligt, die durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) koordiniert wird.

Die Daimler Buses GmbH hat zudem am Dialog „Low Emission Vehicle Programme“ der NGO Electronics Watch - EW - teilgenommen. EW unterstützt öffentliche Auftraggeber bei der Überprüfung von fairen Arbeitsbedingungen in den Lieferketten von Elektrobussen. Im Rahmen des Programms werden Unternehmen eingeladen, die Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht näher zu erörtern.

Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.

Im Rahmen der Anpassung unserer Beschaffungsprozesse, -methoden und -instrumente haben wir uns insbesondere auf folgende Aspekte konzentriert:

Unsere allgemeinen Vertragsbedingungen in Einkaufsverträgen wurden aktualisiert und an die Erfordernisse des LkSG angepasst – s.u. unter "Einholen vertraglicher Zusicherungen" ab Seite 31.

Zudem wird das aus Lieferantenfragebögen abgeleitete Nachhaltigkeitsrating eines Zulieferers bei neuen Auftragsvergaben über einem definierten Auftragswert als verpflichtendes Kriterium im

operativen Produktionsmaterialeinkauf abgefragt und berücksichtigt. Ferner werden Zulieferer von Produktionsmaterial vor einer möglichen Beauftragung auf Nachhaltigkeitskriterien geprüft. Diese Prüfungen werden auch bei bestehenden Zulieferern durchgeführt, insbesondere, wenn bei diesen neue Standorte oder Produktionsumfänge hinzukommen. Dabei werden den Zulieferern insbesondere Fragen zu Sozial- und Menschenrechtsstandards, wie Arbeitszeiten, Entlohnung, Arbeitssicherheit, freie Wahl der Beschäftigung oder Vereinigungsfreiheit gestellt. Im Bedarfsfall führen wir bei Zulieferern mit erhöhter Risikoexposition auch Audits durch.

Auch neue Zulieferer von Nicht-Produktionsmaterial, insbesondere Dienstleister, in Risikoländern und von potentiell kritischen Warengruppen wurden einer Due Diligence- Prüfung unterzogen, die auch menschenrechtliche Themenfelder abdeckt. Bisher wurden 27 Warengruppen und Branchen identifiziert, die menschenrechtlich potentiell kritisch einzustufen sind. Dazu zählen etwa die Transportlogistik und der Messebau.

Supply Chain Assessments: Bei der Prüfung von Menschenrechtsrisiken entlang der Lieferkette von Produktionsmaterial liegt ein besonderes Augenmerk auf Rohstoffen, die potentiell unter menschenrechtlich kritischen Bedingungen abgebaut oder verarbeitet werden. Mit Zulieferern dieser Rohstoffe führen wir Überprüfungen in Form sogenannter Supply Chain Assessments durch. Ziel ist hier zunächst größtmögliche Transparenz über die vorgelagerten Wertschöpfungsstufen zu schaffen. Ein besonderer Fokus liegt dabei aktuell auf den Batteriezulieferern, die uns mit Produkten beliefern, welche kritische Rohstoffe enthalten, die für unsere Batterien relevant sind. Dazu zählen insbesondere Lithium, Kobalt, Nickel und Graphit. Unsere Supply Chain Assessments bestehen aus drei Schritten: 1. Wir schaffen Transparenz entlang der jeweiligen Rohstofflieferketten 2. Wir identifizieren in diesen Lieferketten Risiko-Hotspots 3. Wir definieren bei Bedarf geeignete Maßnahmen, um Risiken entgegenzuwirken.□

Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.

Mit unseren Prozessen sollen Geschäftsbeziehungen zu risikobehafteten Zulieferern vermieden oder die Risiken in Kooperation mit dem Zulieferer adressiert werden, um diese zu minimieren bzw. vorzubeugen. Beispielsweise schaffen wir mittels der zuvor beschriebenen Maßnahmen bei der Auswahl von neuen Zulieferern vor Vertragsabschluss Transparenz im Hinblick auf etwaige Risiken und können diese so frühzeitig adressieren. Auf dieser Basis können z.B. zielgerichtet neue, effektive Präventionsmaßnahmen eingeführt oder auch bestehende Präventionsmaßnahmen angepasst werden.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden aufgrund der anlassbezogenen Risikoanalyse bei mittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

Um welches konkrete Risiko geht es?

Die erhöhte Risikoexposition wurde bei einem mittelbaren Zulieferer im Zusammenhang mit einem Vorwurf zur angeblichen Überschreitung maximal zulässiger wöchentlicher Arbeitszeiten festgestellt.

In einem weiteren Fall geht es um angeblich fahrlässiges Verhalten im Umgang mit Säuren.

Wo tritt das Risiko auf?

- Polen
- Türkei

Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

Um welches konkrete Risiko geht es?

Das Risiko wurden in den Lieferketten von einzelnen unmittelbaren Zulieferern identifiziert und steht im Zusammenhang mit vermeintlichen Geschäftsbeziehungen ihrer Zulieferer in die Region Xinjiang. Verschiedene Berichte und Studien weisen darauf hin, dass dort Uiguren und andere ethnische Minderheiten massiver Repression, flächendeckender Überwachung und Zwangsarbeit ausgesetzt sein sollen.

Wo tritt das Risiko auf?

- China

Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Um welches konkrete Risiko geht es?

Die erhöhte Risikoexposition wurde bei einem mittelbaren Zulieferer im Zusammenhang mit einem Vorwurf zu angeblich ausgebliebenen bzw. nur anteilig ausgezahlten Löhnen festgestellt.

Wo tritt das Risiko auf?

- Polen

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Durchführung von risikobasierten Kontrollmaßnahmen
- Umsetzung von branchenspezifischen oder -übergreifenden Initiativen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/ Geltungsbereich).

Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategie und Einkaufspraktiken:
Der Einkauf führt Supply Chain Assessments durch. Ein wesentliches Ziel der bereits erläuterten Supply Chain Assessments - siehe in Abschnitt "B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern" ab Seite 28 - ist zunächst größtmögliche Transparenz über die vorgelagerten Wertschöpfungsstufen zu schaffen. Mit dieser Maßnahme sollen gerade Risiken adressiert werden, die potentiell in der "tieferen" Lieferkette bestehen und damit mittelbare Zulieferer betreffen.

Durchführung von risikobasierten Kontrollmaßnahmen:

Bei Bedarf setzen wir auch bei mittelbaren Zulieferern auf Aufklärungs- und Risikoüberwachungsmaßnahmen, wie zum Beispiel externe Audits. Mit diesen Instrumenten wollen wir die Transparenz auch in der tieferen Lieferkette erhöhen und sicherstellen, dass international anerkannte Menschenrechte gewahrt und weitere Sozialstandards sowie Umweltauflagen beachtet werden, s.o. unter Abschnitt "B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern" Seite 28.

Umsetzung von branchenspezifischen oder -übergreifenden Initiativen:

Wie zuvor bereits erläutert, siehe in Abschnitt "B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern" ab Seite 28, engagieren wir uns in verschiedenen Initiativen und Projekten, um menschenrechtliche Risiken in unserer Wertschöpfungskette zu adressieren. Dazu zählt beispielsweise der UN Global Compact, econsense, die Nachhaltigkeitsinitiative des Bundesverbands der Deutschen Industrie, Drive Sustainability und Responsible Trucking. Außerdem unterstützen wir durch unsere Mitgliedschaft in Initiativen mit Fokus auf Rohstofflieferketten, wie der Responsible Lithium Partnership oder der Responsible Minerals Initiative - RMI - deren Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Rohstofflieferkette, insbesondere aus Ländern mit einem hohen Risiko für Menschenrechtsverletzungen. Angesichts der vielfachen Verflechtung von - häufig komplex und vielschichtigen - Liefer- und Wertschöpfungsketten, sehen wir den Zusammenschluss mit anderen Unternehmen in branchenspezifischen oder -übergreifenden Initiativen gerade im Hinblick auf mittelbare

Zulieferer als besonders relevant an, um effektiv Wirkung zu erzielen.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategie und Einkaufspraktiken:
Mit Supply Chain Assessments sollen gerade Risiken adressiert werden, die potentiell in der "tieferen" Lieferkette bestehen und damit mittelbare Zulieferer betreffen. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird im Übrigen auf unsere Ausführungen zu Supply Chain Assessments verwiesen, siehe in Abschnitt "B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern" ab Seite 28.

Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen:

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf unsere Ausführungen in Abschnitt "B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern" Seite 28 verwiesen. In Übrigen ist diesen Fällen eine enge Zusammenarbeit mit unseren unmittelbaren Zulieferern vorgesehen. Diese sind vertraglich dazu angehalten, dafür Sorge zu tragen, dass im risikobasierten Bedarfsfall auch ihre Zulieferer kontrolliert und auditiert werden können. Dabei wird auf die jeweilige Risikosituation und die Umsetzungsmöglichkeiten der unmittelbaren Zulieferer geachtet.

Umsetzung von branchenspezifischen oder -übergreifenden Initiativen:

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf unsere Ausführungen in Abschnitt "B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern" ab Seite 28 verwiesen. Die Bedeutung von kooperativen Ansätzen ist im Übrigen im Hinblick auf die Prävention von identifizierten Risiken gerade bei mittelbaren Zulieferern als hoch anzusehen. Da Lieferketten häufig aus komplexen und intransparenten Lieferantennetzwerken bestehen, denen Wir als Unternehmen z.T. branchenspezifisch (z.B. durch den Einkauf von Rohstoffen für die Produktion unserer Fahrzeuge) aber auch branchenübergreifend (z.B. durch Einkauf von Transport- und Logistikdienstleistungen) gegenüberstehen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Es wurden keine Veränderungen erfasst, da 2023 das erstmalige Berichtsjahr nach den Anforderung des LkSG ist.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Ja, im Inland und Ausland

Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Geben Sie die Anzahl an

6

Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.

Diskriminierung ist ein Verstoß gegen unsere Verhaltensrichtlinie, den Daimler Truck Code of Conduct, und die Arbeitsordnung. Beschäftigte, die Kolleg:innen unfair behandeln, müssen mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen rechnen. Je nach Schwere der Fälle können diese abgestuft bis zur Kündigung und Strafanzeige führen. In den relevanten sechs Fällen - wovon zwei die Daimler Buses GmbH betrafen - wurden Personalmaßnahmen ergriffen. Zu den Personalmaßnahmen gehörten außerordentliche Kündigungen, Abmahnungen, eine Eigenkündigung sowie der Abschluss eines Aufhebungsvertrags.

Betroffenen wird eine Sozialberatung angeboten. Ziele der Sozialberatung sind das Wohl und die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Angeboten wird eine psychosoziale Begleitung sowie eine Beratung zu individuellen Fragen hinsichtlich des betrieblichen und persönlichen Umfeldes. Die Beratung ist vertraulich, Berater und Beraterinnen unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht.

Die Sozialberatung unterstützt auch bei der Entscheidung, Fälle am Arbeitsplatz zu benennen und informiert über die weitere Bearbeitung innerhalb des Unternehmens. Zudem informiert die Broschüre "Fairer Umgang am Arbeitsplatz" über Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung und zeigt den Meldeprozess sowie mögliche Konsequenzen auf. Darüber werden Ansprechpersonen benannt, bei denen Hilfe geholt werden kann und die jederzeit beraten und unterstützen.

Darüber hinaus gibt es für betroffene Beschäftigte die Möglichkeit der externen Beratung.

Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.

Keine.

Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.

Alle Maßnahmen wurden unter Berücksichtigung der Gesichtspunkte der Verhältnismäßigkeit und Fairness festgelegt und umgesetzt. Beschäftigte werden vor der Entscheidung über eine Maßnahme angehört.

Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.

Wie bereits erläutert, siehe Abschnitt "B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich" Seite 19, überprüfen wir anhand eines jährlichen Monitoring-Prozesses die Programme, Prozesse und Maßnahmen unseres Human Rights Compliance Management Systems (CMS) und analysieren, ob sie angemessen und wirksam sind. Dabei wird auf zentral verfügbare Daten sowie, falls erforderlich, lokale Informationen zurückgegriffen. Hinweise auf eine nicht-wirksame Umsetzung von Maßnahmen werden im Rahmen des Monitorings erfasst und berichtet und es werden entsprechende Abhilfemaßnahmen definiert. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird im Übrigen auf unsere Ausführungen in Abschnitt "B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich" Seite 19 sowie Abschnitt "E. Überprüfung des Risikomanagements" Seite 56 f. verwiesen.

Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?

- Ja

Erläutern Sie.

In allen sechs relevanten Fällen wurden Personalmaßnahmen festgelegt und umgesetzt. Zudem wird im Einvernehmen mit den Beteiligten bzw. im Rahmen des arbeitsrechtlichen Direktionsrechts alles versucht, die Situation so weit zu verändern, dass eine faire und respektvolle Zusammenarbeit wieder möglich ist.

Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.

Die jährlich erfolgende Fallauswertung zeigte eine Zunahme von Fällen im Vergleich zum Vorjahr auf. Obgleich der Zuwachs vor allem auf eine im Berichtsjahr erfolgte Kommunikationkampagne zum Hinweisgebersystem SpeakUp zurückgeführt wurde, wurden auch verschiedene Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen gestartet. Ziel der Maßnahmen ist die Nulltoleranz gegenüber Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung zum Gesprächsthema zu machen und Beschäftigte zu sensibilisieren, um damit zur Risikoprävention beizutragen.

Zu den Maßnahmen zählt beispielsweise ein neues Trainingsformat zum Daimler Truck Code of

Conduct für Beschäftigte in Produktions-, Vertriebs- und Serviceorganisationen der Daimler Truck AG und kontrollierten Konzerngesellschaften - siehe bereits unter "B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich" Seite 19. Dieses enthält mehrere Fallbeispiele zum Thema Diskriminierung und Belästigung. Die Fallbeispiele sollen eine praktische Hilfestellung für die tägliche Arbeit im Umgang mit möglichen Integritäts- und Compliance-Herausforderungen darstellen. Mit dem neuen Trainingsformat wollen wir sicherstellen, dass jeder in unserer Organisation über den Inhalt unseres Daimler Truck Code of Conduct informiert ist, auch die Beschäftigten, die keinen direkten Zugriff auf Laptops oder E-Mail-Konten haben. Als weitere Maßnahme werden zudem etwa Führungskräfte aufgefordert in Town-Halls und Team-Meetings eine entsprechende "Speak-Up Kultur" zu fördern und deutlich zu machen, dass Fehlverhalten nicht akzeptiert wird.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.

Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern können insbesondere über das Hinweisgebersystem SpeakUp der Daimler Truck-Gruppe gemeldet werden. Bei SpeakUp eingehende Meldungen werden an die für das Beschwerdeverfahren intern zuständige Stelle weitergeleitet und untersucht - siehe dazu Abschnitt "D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren" ab Seite 46. Zusätzlich lassen sich Verletzung auch im Rahmen von Aufklärungs- und Risikoüberwachungsmaßnahmen - etwa im Rahmen von Lieferantenaudits - feststellen.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Die Daimler Truck-Gruppe verfügt mit dem Hinweisgebersystem SpeakUp - ehemals Hinweisgebersystem Business Practices Office, BPO - über ein Beschwerdeverfahren, das allen Beschäftigten sowie externen Dritten ermöglicht, unter anderem auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtlicher und umweltbezogener Pflichten hinzuweisen und Abhilfe einzufordern. SpeakUp ist der zentrale Eingangskanal, um diesen Hinweisen in unserer Lieferkette sowie im eigenen Geschäftsbereich fair und angemessen nachzugehen. Die Hinweise tragen auch dazu bei, die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie in den Lieferketten weiter zu identifizieren und zu bewerten.

Über die SpeakUp-Plattform können sowohl interne als auch externe Hinweisgeber weltweit und zu jeder Zeit potentiell Fehlverhalten, einschließlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Pflichtverletzungen, innerhalb der Daimler Truck-Gruppe oder in der Lieferkette an das Hinweisgebersystem melden. Dies kann sowohl schriftlich über eine geschützte Webseite als auch per Sprachmitteilung über eine kostenfreie Telefonnummer unter freier Auswahl der Sprache erfolgen. In beiden Fällen kann die Sprache der Meldung frei ausgewählt werden, wobei mit der neuen Plattform eine umfangreichere Sprachauswahl zur Verfügung steht und eine Kontaktaufnahme jederzeit möglich ist. Informationen zum Ablauf des Verfahrens, zu Zuständigkeiten und Meldekanälen stehen in unserem unternehmenseigenen Intranet bereits auf Englisch und Deutsch sowie in den Sprachen Französisch, Italienisch, Japanisch, Polnisch, Portugiesisch, Spanisch, Tschechisch, und Türkisch zur Verfügung. Um das Vertrauen in unser Hinweisgebersystem SpeakUp stetig zu erhöhen und es insbesondere bei unseren Beschäftigten noch bekannter zu machen, wurde zudem über unterschiedliche Kommunikationsmaßnahmen an unseren Standorten weltweit darüber in den einschlägigen Landessprachen berichtet und sensibilisiert.

Hinweise können zudem per E-Mail oder postalisch an das Hinweisgebersystem SpeakUp übermittelt werden. In Deutschland steht Hinweisgebern zudem ein externer neutraler Mittler als zusätzliche Anlaufstelle zur Verfügung. In allen Fällen kann eine Meldung auch anonym erfolgen.

Je nach gewählter Art des Meldekanals wird der hinweisgebenden Person der Eingang des Hinweises zunächst schriftlich oder elektronisch bestätigt, sofern die Kontaktdaten übermittelt

wurden.

Nach Eingang des Hinweises wird dieser zunächst von SpeakUp als Vorgang registriert. Das SpeakUp-Team führt sodann für jeden Fall eine Erstprüfung zur Einordnung des Sachverhalts durch.

- Das SpeakUp-Team ist bei Verdacht auf Rechts- oder Regelverstöße im eigenen Geschäftsbereich mit hohem Risiko für den Konzern einschließlich seiner Beschäftigten und andere Personen zuständig. Dazu zählen insbesondere auch Verstöße gegen Menschenrechte, die im eigenen Geschäftsbereich auftreten. In diesen Fällen führt das SpeakUp-Team eine rechtliche Vorprüfung des Sachverhaltes durch. Wenn sich der Verdacht bei der Prüfung erhärtet, wird der Fall mit einem konkreten Untersuchungsauftrag der zuständigen Untersuchungseinheit - Konzernrevision oder Rechtsabteilung- zugewiesen.

- Gehen bei SpeakUp Hinweise ein, die nicht in die Zuständigkeit des SpeakUp-Teams fallen, so werden diese an den fachlich zuständigen Bereich zur Prüfung der konkreten Anhaltspunkte im Tatsächlichen und weiteren Aufklärung weitergeleitet. Betrifft der Hinweis einen Zulieferer von Daimler Truck, wird die Meldung an den für die Aufklärung entsprechender Vorwürfe zuständigen Bereich im Einkauf zur Prüfung und weiteren Aufklärung weitergeleitet.

In beiden Fallgruppen informiert das SpeakUp-Team die hinweisgebende Person, sofern möglich, schnellstmöglich über die Weiterleitung an die zuständige Untersuchungseinheit. Sofern die Angaben im Hinweis nicht hinreichend konkret sind, wird von der jeweils untersuchenden Einheit geprüft, ob die hinweisgebende Person kontaktiert werden kann, um den Sachverhalt mit ihr zu erörtern und ggf. zu konkretisieren und zu plausibilisieren.

Die Untersuchungsergebnisse und Folgemaßnahmen werden in einem internen Abschlussbericht dokumentiert und die hinweisgebende Person wird schriftlich über den Abschluss des Verfahrens informiert.

Mindestens einmal im Jahr und gegebenenfalls anlassbezogenen wird die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens überprüft und über die Ergebnisse der Prüfung berichtet.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Erreichbarkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

-

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

Unterlagen/Nachweise:

- Link zur Verfahrensordnung für das Beschwerdeverfahren für die Daimler Truck Lieferkette:
https://www.daimlertruck.com/fileadmin/user_upload/dokumente/nachhaltigkeit/Berichte/Beschwerdeverfahren_fuer_die_Daimler_Truck-Lieferkette_Verfahrensordnung_Dezember_2022.pdf

- Link zur Internetseite des Hinweisgebersystems SpeakUp:
<https://www.daimlertruck.com/unternehmen/compliance/hinweisgebersystem-speakup>

Die Daimler Buses GmbH nutzt dieselben Verfahrensordnungen wie die Daimler Truck AG. Die Verfahrensordnungen gelten jeweils für die gesamte Daimler Truck-Gruppe.

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

Das Hinweisgebersystem SpeakUp nimmt sämtliche Hinweise bei Verdacht auf Rechts- oder Regelverstöße für die Daimler Truck-Gruppe entgegen.

Bei der Bearbeitung von Hinweisen sind - wie bereits unter Abschnitt "D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren" Seite 46 erläutert - unterschiedliche Zuständigkeiten vorgesehen.

- Das SpeakUp-Team ist bei Verdacht auf Rechts- oder Regelverstöße im eigenen Geschäftsbereich mit hohem Risiko für den Konzern einschließlich seiner Beschäftigten und andere Personen zuständig. Dazu zählen insbesondere auch Verstöße gegen Menschenrechte, die im eigenen Geschäftsbereich auftreten. Diese Hinweise werden in zentraler Zuständigkeit durch das SpeakUp-Team bearbeitet. Das SpeakUp-Team ist im zentralen Bereich Recht & Compliance angesiedelt.
- Gehen bei SpeakUp Hinweise ein, die nicht in die Zuständigkeit des SpeakUp-Teams fallen, so werden diese an den fachlich zuständigen Bereich - wie bspw. den jeweils lokal zuständigen Personalbereich, Corporate Security oder Legal & Compliance - eigenverantwortlich bearbeitet. Betrifft der Hinweis einen Zulieferer von Daimler Truck, wird die Meldung an den für die Aufklärung entsprechender Vorwürfe zuständigen Bereich im zentralen Einkauf zur Prüfung und weiteren Aufklärung weitergeleitet.

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

Die mit der Durchführung des Verfahrens betrauten Beschäftigten bearbeiten jeden Fall mit äußerster Vertraulichkeit. Das gilt insbesondere für personenbezogene Daten. Die Identität der hinweisgebenden Person wird, nur mit ihrer Zustimmung und wenn es gesetzlich möglich ist, offengelegt. Von der Vertraulichkeit der Identität umfasst sind auch Personen, die Gegenstand eines Hinweises bzw. einer Beschwerde sind, und der sonstigen darin genannten Personen. Etwaige gesetzliche und behördliche Offenlegungs- und Meldepflichten sind vom Grundsatz der Vertraulichkeit ausgenommen.

Der Schutz von Hinweisgebern und die vertrauliche Behandlungen ihrer Angaben ist als Grundsatz ebenfalls in unserer weltweit gültigen internen Konzernrichtlinie, welche das Verfahren des Hinweisgebersystems SpeakUp regelt, verankert.

Ferner können Hinweisgeber über unsere SpeakUp-Plattform potientiell Fehilverhalten entweder schriftlich über eine geschützte Webseite oder per Sprachmitteilung über eine kostenfreie Telefonnummer an unser SpeakUp-Team melden. Bei der Sprachmitteilung erhält das SpeakUp-Team eine getippte Wort-für-Wort Transkription der Sprachmitteilung. Damit haben die Hinweisgeber vollständige Kontrolle über den Inhalt der Nachricht: Hinterlassen sie keine Kontaktdaten, wird Anonymität gewährleistet und unser SpeakUp-Team kann keine Rückschlüsse auf die Person ziehen.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

Benachteiligung, Einschüchterungen oder Anfeindungen gegenüber der hinweisgebenden Person sowie sonstige Repressalien gegen hinweisgebende Personen oder Personen, die nach bestem Wissen und Gewissen an Untersuchungen mitwirken, sind unzulässig und werden nicht geduldet. Die hinweisgebenden Personen, die nach bestem Wissen und Gewissen an Untersuchungen mitwirken, werden durch Daimler Truck bestmöglich im Rahmen der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten vor Diskriminierung und Repressalien geschützt.

Hinweisgeber, die eine Benachteiligung wegen ihrer Meldung erfahren, können sich an SpeakUp

wenden. SpeakUp wird den Fall aufnehmen und den Sachverhalt aufklären. Die Benachteiligung und/oder Einschüchterung eines Hinweisgebers wegen seiner Meldung stellt eine eigene Verletzung des Daimler Truck Code of Conduct dar, die mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen geahndet wird.

Darüber hinaus legen wir bei unserem Hinweisgebersystem Wert auf Fairness – sowohl im Umgang mit hinweisgebenden Personen als auch mit Beschäftigten, die von einem Vorwurf betroffen sind. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird durchgehend gewahrt und in jedem Einzelfall wird geprüft, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Ja

Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.

Im Berichtsjahr gingen insgesamt 11 Fälle ein, die Menschenrechtsverletzungen innerhalb der Daimler Truck-Gruppe betrafen und durch das SpeakUp-Team als Hinweis mit hohem Risiko kategorisiert wurden.

Von den vorgenannten 11 Fällen wurden 6 im Berichtsjahr 2023 als "zutreffend" geschlossen. Diese fallen allesamt in die Kategorie „schwere Fälle von sexueller Belästigung, Diskriminierung, Rassismus“. Davon betrafen 5 Fälle sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bzw. Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts - wovon 2 Fälle die Daimler Buses GmbH betrafen - und ein Fall rassistische Äußerungen. Der Bearbeitungszeitraum der Fälle war von unterschiedlicher Dauer und erstreckte sich zwischen 4 und 9 Wochen. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit lag bei 6,2 Wochen pro Fall. Das Unternehmen entscheidet unter den Gesichtspunkten der Verhältnismäßigkeit und Fairness über entsprechende Maßnahmen. Zu den Personalmaßnahmen gehörten außerordentliche Kündigungen, Abmahnungen, eine Eigenkündigung sowie der Abschluss eines Aufhebungsvertrags.

Zudem gingen über die Meldekanäle von SpeakUp 5 Verdachtsfälle zu Menschenrechtsverletzung in der Lieferkette ein. Zwei Fälle konnten bereits abschließend bearbeitet werden. Diese haben sich als nicht substantiiert bzw. unbegründet erwiesen. Der erste Fall richtete sich gegen einen vermeintlichen Zulieferer in Österreich aus der Transportlogistikbranche, dem vorgeworfen wurde, grundlegende Arbeits- und Sozialstandards seiner Beschäftigten zu missachten. Die Bearbeitung dauerte 2 Monate. Die Vorwürfe bezogen sich insbesondere auf unzureichende Gewährung von Ruhe- bzw. Pausenzeiten sowie die Zahlung unzureichender Löhne. Der zweite Fall konnte innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten abgeschlossen werden. Der Fall basierte auf einem anonymen Hinweis, der sich gegen einen Zulieferer in Brasilien richtete und diesem eine ungeeignete Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen vorgeworfen wurde. Die Untersuchungen in den übrigen drei Fällen dauern noch an, weshalb uns Stand heute noch keine Ergebnisse vorliegen. Darunter sind zwei Hinweise aus der Türkei. Ein Fall richtet sich gegen einen unmittelbaren Zulieferer und wirft diesem die systematische Bekämpfung und Unterdrückung von Arbeitnehmervertretungen vor. Der andere Fall betrifft einen Hinweis, der sich gegen einen potentiellen Zulieferer in unserer Lieferkette richtet und diesem fahrlässiges Verhalten im Umgang mit Säuren vorwirft. In einem weiteren Fall, der sich gegen einen unmittelbaren Zulieferer in Deutschland richtet, wird die unzureichende Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung - insb. Arbeitssicherheitsschuhe von schlechter Qualität - gerügt.

Demselben Zulieferer wird darüber hinaus auch Unregelmäßigkeiten bei der Lohnauszahlung vorgeworfen.

Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird auf die Ausführungen in Abschnitt "C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich" Seite 41 verwiesen.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation
- Weitere: Daimler Truck Compliance Managements System

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Wir haben verschiedene interne Mechanismen etabliert, um das bestehende Compliance Management System -CMS- auf Angemessenheit und Wirksamkeit zu prüfen. Die jährliche Evaluierung unseres Human Rights CMS - Compliance Management System- inklusive der Angemessenheits- und Wirksamkeitsprüfung wurde im Berichtsjahr analog der anderen Compliance-Felder durchgeführt.

Auch die jährlich stattfindende Mitarbeiterbefragung gibt uns Hinweise zur Wirksamkeit, indem wir auf konstantem Niveau eine hohe Zustimmung unserer Beschäftigten hinsichtlich der folgenden Themen verzeichnen:

- Vorgesetzte reagieren angemessen auf nicht integrires Verhalten
- Beschäftigte im unmittelbaren Arbeitsumfeld sprechen nicht integrires Verhalten offen an
- Das Vertrauen in unser Hinweisgebersystem ist gegeben

Des Weiteren erfolgt quartalsweise durch alle CEOs und CFOs der Mehrheitsbeteiligungen sowie der leitenden Beschäftigten der Zentralbereiche eine Bestätigung für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich darüber, dass ihnen keine wesentlichen Schwachstellen bei der angemessenen Umsetzung oder Wirksamkeit der für Daimler Truck relevanten Compliance-Felder bekannt sind. Anhand eines jährlichen Monitoring-Prozesses überprüfen wir die Programme, Prozesse und Maßnahmen unseres CMS und analysieren, ob sie angemessen und wirksam sind. Dabei wird auf zentral verfügbare Daten sowie, falls erforderlich, lokale Informationen zurückgegriffen. Hinweise auf eine nicht-wirksame Umsetzung von Maßnahmen werden im Rahmen des Monitorings erfasst und berichtet und es werden entsprechende Abhilfemaßnahmen definiert. Falls veränderte Risiken oder neue rechtliche Anforderungen es

notwendig machen, passen wir außerdem unsere Prozesse und Maßnahmen im CMS an. Zusätzlich prüft die Interne Revision regelmäßig Compliance-Aspekte im Rahmen ihrer risikoorientierten Prozessprüfungen.

Diese Monitoring-Ergebnisse und weitere mögliche Maßnahmen sowie die Überprüfung der Compliance-Strategie werden einmal jährlich im Compliance Board evaluiert und beschlossen. Ein entsprechender Statusbericht zu allen Compliance-Feldern wird einmal jährlich im Group Risk Management Committee, dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet.

Zusätzlich prüft die Interne Revision regelmäßig Compliance-Aspekte im Rahmen ihrer risikoorientierten Prozessprüfungen.

Für das Berichtsjahr haben sich keine Hinweise ergeben, dass die Compliance-Programme, Prozesse oder beschlossenen Maßnahmen im Kontext der Risikolage des Unternehmens nicht angemessen oder nicht wirksam wären.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Weitere: Daimler Truck Compliance Management System

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Wir suchen den Dialog mit potentiell betroffenen Stakeholdern und tauschen uns beispielsweise mit Beschäftigten, zivilgesellschaftlichen Gruppen oder lokalen Bevölkerungen sowie deren Vertreterinnen und Vertretern aus. Ziel ist es, deren Feedback und Expertise in die Weiterentwicklung unserer Prozesse und Maßnahmen zur Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten einzubringen, um uns kontinuierlich zu verbessern.

Im November 2023 fand ein Austausch zwischen unserem Menschenrechtsbeauftragten und Arbeitnehmervertretern, konkret dem Betriebsrat und Gewerkschaften, statt. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf Maßnahmen im Bereich der Arbeitnehmerrechte.

Die Erfüllung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch unser Human Rights CMS war ebenfalls Gegenstand eines Austausches zwischen Unternehmensvertretern und dem Weltbetriebsrat der Daimler Truck-Gruppe, der weltweiten Interessenvertretung aller Beschäftigten des Daimler Truck-Konzerns, auf dessen Konferenz im Juni 2023.

Einbeziehung potentieller Anspruchsgruppen im Rahmen unseres Hinweisgebersystems SpeakUp: Die Entwicklung des Hinweisgebersystems wurde – damals unter dem Dach der ehemaligen Daimler AG – mit dem Betriebsrat als Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft und damit potentiellen Anspruchsgruppen abgestimmt und vereinbart. Zudem wurde der Betriebsrat im Vorfeld der Umbenennung des Systems sowie der Einführung der neuen Hinweisgeberplattform SpeakUp informiert und angehört.

Auch die im Jahr 2022 erfolgte Erweiterung des Hinweisgebersystems als Eingangskanal zur Meldung von Regelverstößen – einschließlich menschenrechtlicher und umweltbezogener Pflichtverletzungen – in den Lieferketten von Daimler Truck wurde im Vorfeld mit Vertretern des Betriebsrats abgestimmt.

Das erweiterte Hinweisgebersystem SpeakUp war ebenfalls Gegenstand des zuvor genannten Austausches zu Nachhaltigkeitsthemen zwischen Unternehmensvertretern und dem Weltbetriebsrat der Daimler Truck-Gruppe im Juni 2023.

Das Hinweisgebersystem SpeakUp bildete zudem einen der Kernpunkte des Austausches zwischen unserem Menschenrechtsbeauftragten und Arbeitnehmer- bzw. Gewerkschaftsvertretern im November 2023.

Mitarbeiterbefragung

Jährlich findet eine Mitarbeiterbefragung statt. Sie ist ein wichtiges Instrument, um mit unseren Beschäftigten in den Dialog zu gehen. Wir wollen methodisch messen und verstehen, was unsere Beschäftigten bewegt und ermöglichen eine flächendeckende und standardisierte Bewertung des Konzerns und seiner Teams. Die Mitarbeiterbefragung gilt als wichtiger Gradmesser dafür, wo wir unter anderem in den Bereichen Zufriedenheit, Engagement, Compliance und Gesundheit aktuell stehen – und vor allem, wo wir Entwicklungspotential haben.