

INTE GRITÄT

Unsere Verhaltens- richtlinie

Die richtigen
Entscheidungen
treffen

Mercedes-Benz



01 EINLEITUNG
INTEGRITÄT ALS BASIS FÜR LANGFRISTIGEN ERFOLG

02 UNSER VERSTÄNDNIS VON INTEGRITÄT
02.1 INTEGRITÄT BEI MERCEDES-BENZ
02.2 DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

03 WOFÜR WIR STEHEN:
UNSERE UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

04 WIE WIR ARBEITEN:
UNSERE VERHALTENSGRUNDSÄTZE
04.1 GRUNDLAGE DER ZUSAMMENARBEIT
04.2 EINHALTUNG VON GESETZEN
04.3 ZUSAMMENARBEIT MIT GESCHÄFTSPARTNERN
04.4 DER VERANTWORTUNG GERECHT WERDEN
04.5 VERANTWORTUNGSVOLLE DATEN-UND KI NUTZUNG
04.6 UMGANG MIT FEHLERN UND REGELVERSTÖSSEN

05 UNTERSTÜTZUNG UND HILFESTELLUNG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mercedes-Benz gehört zu den wertvollsten und erfolgreichsten Marken der Welt. Das gilt schon seit langer Zeit – und soll auch künftig so bleiben. Denn auch in Zeiten von rasantem Wandel und Unsicherheiten bleibt unser Ziel gleich: Wir wollen die begehrtesten Autos der Welt bauen.

Um langfristig in der Transformation erfolgreich zu sein, gibt es viele Voraussetzungen: Wir brauchen Pioniergeist und Exzellenz, um technologisch spitze zu sein. Wir müssen konsequent auf Nachhaltigkeit setzen – ökologisch, sozial und ökonomisch. Und es bedarf einer Kultur der Integrität. Denn Integrität ermöglicht uns, nicht nur kurzfristige Ziele zu erreichen, sondern nachhaltig zu handeln. Sich für Integrität zu entscheiden, bedeutet den Weg zu langfristigem Erfolg zu wählen.

Was bedeutet Integrität und wie können wir sie in unseren Arbeitsalltag leben und verankern? Grundlage dafür ist, dass unsere Handlungen unserer Verantwortung gerecht werden – insbesondere im Hinblick auf neue Technologien, auf globale Herausforderungen wie den Klimawandel und auf ein respektvolles Miteinander. Es geht darum, verantwortungsvoll Entscheidungen zu treffen, Probleme offen anzusprechen und auch aus Fehlern zu lernen. Integrität ist die Basis unserer Teamarbeit und Motor für Innovationskraft. Mit ihr entwickeln wir gemeinsam die besten Lösungen und stärken unsere Marke. Deshalb ist es wichtig, das eigene Handeln an klaren Grundsätzen auszurichten. Dabei soll Ihnen unsere Verhaltensrichtlinie Orientierung geben.

Ob Produktion oder Verwaltung: Wir alle treffen jeden Tag Entscheidungen in Bezug auf integriertes Handeln. Dabei ist die integrierte Entscheidung nicht immer die einfachste. Sie ist aber immer die richtige. Denn verantwortungsvolles und integriertes Handeln ist die Basis für nachhaltigen Erfolg, unsere Reputation und unsere Vertrauenswürdigkeit.

01 EINLEITUNG
INTEGRITÄT ALS BASIS FÜR LANGFRISTIGEN ERFOLG

02 UNSER VERSTÄNDNIS VON INTEGRITÄT

03 WOFÜR WIR STEHEN:
UNSERE UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

04 WIE WIR ARBEITEN:
UNSERE VERHALTENSGRUNDSÄTZE

05 UNTERSTÜTZUNG UND HILFESTELLUNG

VERHALTENS RICHTLINIE

01 Einleitung:
Integrität als Basis
für langfristigen Erfolg

[Unsere Verhaltensrichtlinie](#) | [Inhalt](#) ↑

Eine starke **Marke**¹ und Spitzentechnologie haben es uns ermöglicht, die begehrtesten Autos der Welt zu bauen. Seit mehr als 130 Jahren haben wir kontinuierlich faszinierende Fahrzeuge entwickelt und dabei immer wieder neue Standards gesetzt.

Wir bei Mercedes-Benz² treiben die Transformation gemeinsam voran. Unser langfristiges Ziel, die Ambition 2039, verlieren wir dabei nie aus den Augen. Bis 2039 soll die gesamte Mercedes-Benz Neufahrzeugflotte über alle Wertschöpfungsstufen und den gesamten Lebenszyklus bilanziell CO₂-neutral³ werden. Darüber hinaus haben wir uns unter anderem die Ziele gesetzt, die Batterieproduktion und unsere Ladeinfrastruktur auszubauen, unsere Beschäftigten für neue Themenfelder zu qualifizieren sowie wegweisende Technologien und unser eigenes Betriebssystem zu entwickeln. Zunehmend setzen wir auf den Einsatz von **Künstlicher Intelligenz**. Dabei ist uns wichtig, die verschiedenen Ansprüche im Hinblick auf ökologische und soziale Verantwortung sowie die der guten Unternehmensführung zu erfüllen. Damit wir dies erreichen und langfristig wirtschaftlich erfolgreich bleiben, handeln wir verantwortungsvoll und treffen die richtigen Entscheidungen.

Neben diesen Chancen der Transformation fordert das Tempo des Wandels von uns flexibel zu sein und sich schnell anzupassen. Zusätzlich wird unser Handeln von einer Vielzahl externer Faktoren und anspruchsvollen Marktbedingungen geprägt. Wir navigieren durch ein Spannungsfeld aus (noch) nicht regulierten Anforderungen

für Innovationen und einem zunehmend regulierten Umfeld. Dieser Herausforderung stellen wir uns.

Als globaler Marktführer und multinationales Unternehmen ist es jetzt wichtiger denn je, mit Dilemmata, Widersprüchen und Zielkonflikten verantwortungsbewusst umzugehen. Die entscheidende Frage ist:

Welche Rolle spielt hierbei Integrität?

Den Rahmen für integrires Verhalten gibt uns unsere Verhaltensrichtlinie vor. Sie gilt für jeden im Unternehmen, auf jeder Ebene, vom Beschäftigten⁴ über Führungskräfte, bis hin zu unseren Vorstands- und Organmitgliedern von Mercedes-Benz.

¹ Fett markierte Begriffe im Haupttext werden im Glossar erläutert.

² Wenn in dieser Richtlinie von Mercedes-Benz die Rede ist, sind die Mercedes-Benz Group AG und die Gesellschaften gemeint, auf die die Mercedes-Benz Group AG alleine (unmittelbar oder mittelbar) einen beherrschenden Einfluss und Kontrolle ausübt (gemäß der App „GENESIS – Global Entity & Shareholding Information System“).

³ Bilanziell CO₂-neutral bedeutet, dass nicht vermiedene oder reduzierte CO₂-Emissionen bei Mercedes-Benz durch zertifizierte Ausgleichsprojekte kompensiert werden.

⁴ In dieser Richtlinie wird allein aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung für natürliche Personen lediglich eine Form verwendet. Inhaltlich sind stets Personen aller geschlechtlichen Identitäten gemeint. Der Begriff „Beschäftigte“ umfasst auch die Führungskräfte aller Ebenen und Mitglieder geschäftsführender Organe.

Es ist die Pflicht jedes Einzelnen, sich mit den Inhalten der Verhaltensrichtlinie vertraut zu machen, diese zu kennen und sie unseren täglichen Entscheidungen zugrunde zu legen. Sofern spezifische Richtlinien oder sonstige lokale Regelungen ergänzend vorliegen, sind diese bindend.

Wir machen uns mit den Inhalten vertraut.

Wer Fehlverhalten an den Tag legt, muss mit den entsprechenden Konsequenzen rechnen. Sollten Unsicherheiten bestehen, geben zahlreiche Anlaufstellen bei Mercedes-Benz Orientierung und Hilfestellung. Nur so schaffen wir es, unser Unternehmen gemeinsam in die Zukunft zu führen.

Fehlverhalten wird nicht toleriert.

Wir alle sind Vorbilder und tragen gemeinsam die Verantwortung, eine Kultur der Integrität im Arbeitsalltag zu schaffen, einzufordern und stetig daran zu arbeiten. Für eine erfolgreiche Zukunft ist es unsere gemeinsame Verpflichtung, an einem Strang zu ziehen und Verantwortung für unser Handeln zu übernehmen.

Wir alle sind Vorbilder für integres Verhalten.

Unsere Führungskräfte haben dabei eine besondere Verantwortung. Es wird von ihnen erwartet, dass sie durch integrires Verhalten ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und den Beschäftigten Orientierung geben. Sie schaffen für ihre Beschäftigten eine geeignete Wissenbasis und befähigen sie, Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen. Sie erläutern ihren Teammitgliedern die Hintergründe von Entscheidungen, um gemeinsam Ziele zu erreichen, und fördern eine Kultur des respektvollen Miteinanders.

Mercedes-Benz erwartet von ihren Führungskräften,
dass sie ihrer Vorbildfunktion gerecht werden.

VORBILD SEIN

01 EINLEITUNG

INTEGRITÄT ALS BASIS FÜR LANGFRISTIGEN ERFOLG

02 UNSER VERSTÄNDNIS VON INTEGRITÄT

02.1 INTEGRITÄT BEI MERCEDES-BENZ

02.2 DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

03 WOFÜR WIR STEHEN:

UNSERE UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE

04 WIE WIR ARBEITEN:

UNSERE VERHALTENSGRUNDSÄTZE

05 UNTERSTÜTZUNG UND HILFESTELLUNG



02 Unser Verständnis von Integrität

02.1

INTEGRITÄT BEI MERCEDES-BENZ

Integrität bedeutet für uns, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Dabei halten wir uns an interne und externe Regeln, richten das eigene Handeln an unseren fünf Unternehmensgrundsätzen aus und hören auf unseren inneren Kompass.

Die Verhaltensrichtlinie ist die Basis unseres gemeinsamen Werteverständnisses und leitet uns im Arbeitsalltag integer zu handeln. Die Inhalte der Richtlinie können aber nicht jede Situation vorwegnehmen, in der wir Entscheidungen treffen müssen. Insbesondere für Situationen, für die es keine klaren Regeln gibt oder in denen sie unterschiedlich ausgelegt werden können.

Unser gemeinsames Werteverständnis leitet
uns im Arbeitsalltag integer zu handeln.

INNERER
KOMPASS

DIE RICHTIGE ENTSCHEIDUNG TREFFEN

Es ist unsere Verantwortung, schwierige Entscheidungen auf der richtigen Grundlage zu treffen. Das ist manchmal anspruchsvoll und erfordert Mut, aber auf lange Sicht zahlt es sich aus. Die Art Handelns und damit Ausdruck unserer Integrität.

Die nachfolgenden Fragestellungen sind eine Hilfestellung und dienen als Orientierung im Entscheidungsfindungsprozess:

/ Steht meine Entscheidung im Widerspruch zu unserer Verhaltensrichtlinie und unserem Werteverständnis?

/ Steht meine Entscheidung im Widerspruch zu Gesetzen und Vorschriften?

/ Entscheide ich über Unternehmensressourcen wie über eigene?

/ Bin ich bereit, für meine Entscheidung die Verantwortung zu übernehmen?

/ Bin ich mir der kurz-/ mittel-/ langfristigen Auswirkungen meiner Entscheidung bewusst?

/ Handle ich mit meiner Entscheidung als Vorbild?

/ Habe ich ein gutes Bauchgefühl bei der Entscheidungsfindung?

/ Möchte ich meine Entscheidung morgen in der Zeitung lesen?

Bei Unsicherheiten holen wir uns Unterstützung bei unseren Kollegen, Führungskräften oder auch bei den jeweiligen Fachexperten, um so alle nötigen Informationen für unsere Entscheidung vorliegen zu haben.

Die richtigen Entscheidungen sind die Basis für unseren nachhaltigen Erfolg, tragen zu unserer Vertrauenswürdigkeit bei und zahlen auf unser Ziel ein, die begehrtesten Fahrzeuge der Welt zu bauen und die Reputation unserer Marke zu schützen.

TRANSPARENZ



03 Wofür wir stehen: Unsere Unternehmensgrundsätze

Unsere Unternehmensgrundsätze beschreiben die grundlegenden Leitlinien unseres Selbstverständnisses. Sie bilden die Basis unseres Handelns und leiten uns im Arbeitsalltag.

01/

Unternehmensgrundsatz 01:

Wir streben danach, nachhaltig Wert zu schaffen – wirtschaftlich, ökologisch und gesellschaftlich

Wir produzieren faszinierende Fahrzeuge und bieten innovative Dienstleistungen rund um Mobilität an, um erfolgreich und profitabel zu sein. Denn nur, wenn wir wirtschaftlich erfolgreich sind, können wir Zukunftsperspektiven bieten. Das wichtigste Kapital unseres Unternehmens sind die Menschen, die für Mercedes-Benz arbeiten und die Leidenschaft, mit der sie das tun. Daher investieren wir in die persönliche Weiterentwicklung unserer Beschäftigten. Ein nachhaltiger Umgang mit der Umwelt ist uns wichtig, indem wir mit unseren Ressourcen verantwortungsvoll umgehen. Unser Anspruch ist es, Profitabilität, Mensch und Umwelt in Einklang zu bringen.

02/

Unternehmensgrundsatz 02:

Wir handeln verantwortungsvoll und respektieren die Regeln

Bei Mercedes-Benz übernehmen wir Verantwortung für unsere Handlungen und Entscheidungen und befolgen die Regeln. Das heißt: Wir halten uns an Gesetze, interne und externe Regeln, Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen, freiwillige Selbstverpflichtungen und diese Verhaltensrichtlinie. Das **Mercedes-Benz Compliance Management System** fördert die Einhaltung von Regeln bei Mercedes-Benz, beugt Fehlverhalten vor und minimiert Compliance-Risiken systematisch. Unsere Entscheidungen treffen wir verantwortungsbewusst. Jeder ist dazu angehalten, sein Handeln zu hinterfragen.

03/

Unternehmensgrundsatz 03:

Wir sprechen Themen offen an und stehen für Transparenz

Das Fundament für unser Handeln – intern wie extern – ist Ehrlichkeit, Offenheit und Transparenz. Damit schaffen wir Vertrauen. Wir lernen aus dem Vergangenen und stellen uns neuen Herausforderungen. Wir ermutigen jeden Einzelnen von uns, seine Meinung einzubringen, wenn etwas nicht richtig ist oder sich nicht richtig anfühlt (**Speak-Up-Kultur**). Dazu schaffen wir eine Atmosphäre, in der Dinge beim Namen genannt werden können, ohne dass negative Konsequenzen drohen. Andere Meinungen werden geschätzt, Hinterfragen ist erwünscht.

04/

Unternehmensgrundsatz 04:

Fairness und Respekt sind die Basis für unsere Zusammenarbeit

Bei Mercedes-Benz behandeln wir einander fair und respektvoll. Teamgeist, gegenseitiges Vertrauen und ein wertschätzender Umgang sind uns wichtig. Dies gilt nicht nur für unsere Beschäftigten, sondern auch für den Umgang mit unseren Kunden, **Geschäftspartnern** und allen anderen.

05/

Unternehmensgrundsatz 05:

Wir leben die Vielfalt

Vielfalt ist bei Mercedes-Benz nicht nur eine Frage der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen. Die Unterschiedlichkeit unserer Beschäftigten bei Mercedes-Benz ist unsere Stärke und ein Schlüsselfaktor für unseren Erfolg. Die verschiedenen Kompetenzen, Perspektiven und Erfahrungen bilden die Basis für Innovation und helfen uns, die Bedürfnisse unserer Kunden in aller Welt zu verstehen. Respekt, Wertschätzung, Integrität und Zusammenhalt zeichnen unsere Unternehmenskultur aus.

ZUSAMMEN ARBEIT

04 Wie wir arbeiten: Unsere Verhaltensgrundsätze

Unsere Verhaltensgrundsätze sind spezifische Regeln, die für alle Beschäftigten bindend sind. Sie stehen im Einklang mit unseren Unternehmensgrundsätzen sowie verpflichtenden internen und externen Vorgaben.

04.1.1

VIelfalt und Chancengleichheit

Diskriminierung wird in keiner Form geduldet – Chancengleichheit ist unser Ziel.

Bei Mercedes-Benz wissen wir die Unterschiedlichkeit unserer Beschäftigten zu schätzen. Deshalb ist **Diversität** Teil unserer Strategie. Wir achten die Persönlichkeitsrechte unserer Beschäftigten und schaffen eine Kultur der Wertschätzung und des Respekts, in der wir uns individuell entfalten können, um am Arbeitsplatz unser volles Potenzial zu nutzen.

Jegliche Form von **Diskriminierung**, Belästigung, unfairem Verhalten oder **Mobbing** widerspricht unserem Selbstverständnis und hat bei Mercedes-Benz keinen Platz. **Chancengleichheit** für alle ist unser Ziel.

Entsprechend unseren Unternehmensgrundsätzen begegnen wir einander offen und mit einer Haltung, die von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Fairness geprägt ist.

Diskriminierung wird in keiner Form geduldet, insbesondere nicht in Bezug auf:

- Alter
- Behinderung
- Geschlecht, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck
- Gesundheitsstatus
- nationale und ethnische Abstammung
- politische Meinung, Religion und Weltanschauung
- politische, soziale oder gewerkschaftliche Betätigung
- sexuelle Orientierung
- soziale Herkunft.

Diversität ist Teil unserer Strategie.

Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein faires, wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen. Für uns als global agierendes Unternehmen sind **Vielfalt** und **Chancengleichheit** Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg.

Gemeinsam schaffen wir eine Kultur der Wertschätzung.

VI
EL
T



04.1.2

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten haben bei Mercedes-Benz hohe Priorität. Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, in der jeder seine bestmögliche Leistung erbringen kann und seine physische und psychische Gesundheit erhalten bleibt. Hohe technische und betriebliche Sicherheitsstandards sind die Grundlage für unsere Arbeit. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Dazu erwarten wir das aktive Mitwirken unserer Beschäftigten.

Bei Mercedes-Benz halten wir uns an die Regeln und weiteren Vorgaben zur Arbeitssicherheit. So nutzen wir zum Beispiel die vorgeschriebene Schutzausrüstung, achten eigenständig auf sichere Arbeitsbedingungen und melden vermutete Sicherheits- und Gesundheitsrisiken. Wir arbeiten nicht unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen und anderen berauschenden Mitteln. Wir achten darauf, unsere eigene Sicherheit oder die Sicherheit und Unversehrtheit anderer nicht zu gefährden.

Sichere Arbeitsbedingungen haben bei uns eine hohe Priorität.

Wir alle tragen Verantwortung für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Mercedes-Benz bietet länderspezifisch gesundheitsfördernde und auf Prävention ausgerichtete Programme an und setzt dabei auf die rege Beteiligung der Beschäftigten – unter anderem in folgenden Bereichen:

- Arbeitsmedizin und -schutz
- Betriebliche Gesundheitsförderung
- Ergonomie
- Wiedereingliederung und Sozialberatung.

Mercedes-Benz bietet ihren Beschäftigten Präventionsprogramme für die Gesundheit an.

04.1.3

VEREINBARKEIT VON BERUFLICHER UND PRIVATER LEBENSPLANUNG

Unsere Arbeitskultur basiert auf Vertrauen und Respekt. Mercedes-Benz schafft Rahmenbedingungen, die die Beschäftigten in ihrer individuellen Lebenssituation unterstützen, ihr Bestes zu geben und leistungsfähig zu bleiben. Damit ermöglichen wir allen Beschäftigten, bestmöglich zu unserem Erfolg beizutragen. Hierzu bieten wir länderspezifisch und auf Basis betrieblicher Vereinbarungen vielfältige Möglichkeiten und Programme zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

INDIVI DUALITÄT

Mercedes-Benz schafft Rahmen-
bedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf
und Privatleben unterstützen.

04.1.4

INTERESSENKONFLIKTE

Bestehen Interessenkonflikte,
legen wir diese offen.

Mercedes-Benz respektiert die persönlichen Interessen und das Privatleben ihrer Beschäftigten. Persönliche oder eigene finanzielle Interessen dürfen jedoch geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflussen.

Deshalb vermeiden wir Situationen, in denen persönliche oder eigene finanzielle Interessen mit den Interessen unseres Unternehmens oder unserer **Geschäftspartner** kollidieren.

Bestehen solche Interessenkonflikte oder besteht der Anschein eines Interessenkonflikts, legen wir diese offen und suchen mit der jeweiligen Führungskraft eine Lösung, bei der die Interessen unseres Unternehmens nicht beeinträchtigt werden.

Interessenkonflikte können zum Beispiel entstehen, wenn Beschäftigte:

- Geschenke und Einladungen annehmen, anbieten oder gewähren
- Gremienmitglied eines anderen Unternehmens sind
- einer Nebentätigkeit nachgehen
- an Wettbewerbsunternehmen oder **Geschäftspartnern** beteiligt sind.

Wir wägen persönliche Interessen
und die Interessen des Unternehmens sorgfältig ab.

04.1.5

NEBENTÄTIGKEITEN UND MANDATE

Erwerbsmäßige Nebentätigkeiten unserer Beschäftigten sind vor Antritt der zuständigen Führungskraft mitzuteilen. Nebentätigkeiten nehmen wir nur wahr, wenn keine **Interessenkonflikte** entstehen. Die Führungskraft prüft, ob die Nebentätigkeit die Arbeitspflicht des Beschäftigten beeinträchtigt oder **Interessenkonflikte** vorliegen könnten. Besteht ein solcher **Interessenkonflikt** oder eine Beeinträchtigung der Arbeitspflicht, kann die Nebentätigkeit untersagt werden.

Auch die Übernahme eines Mandats in einem Geschäftsleitungsorgan, **Aufsichtsrat**, Beirat oder einem sonstigen Gremium eines anderen Wirtschaftsunternehmens könnte zu **Interessenkonflikten** führen. Daher dürfen Beschäftigte derartige Aufgaben nur übernehmen, wenn sie vorher genehmigt wurden.



Die Übernahme eines Mandats in anderen Unternehmen bedarf der Genehmigung.

04.1.6

BETEILIGUNGEN

Anteile an Geschäftspartnern oder Wettbewerbsunternehmen müssen offengelegt werden.

Als Beschäftigte dürfen wir nur Anteile und Beteiligungen an **Geschäftspartnern** oder Wettbewerbsunternehmen erwerben und halten, wenn dies in geringem Umfang erfolgt und die Möglichkeit eines **Interessenkonflikts** oder dessen Anschein ausgeschlossen ist. Diese Regelung darf auch nicht dadurch umgangen werden, dass die Beteiligung im Auftrag des Beschäftigten von Dritten gehalten wird.

Vor Eintritt in unser Unternehmen müssen bereits bestehende, mehr als geringfügige Anteile an **Geschäftspartnern** oder Wettbewerbsunternehmen gegenüber der zuständigen Führungskraft offengelegt werden. Dies gilt auch für Anteile, die durch Erbfall in den Besitz eines Beschäftigten gelangen.

Durch den Besitz von Anteilen an Geschäftspartnern oder Wettbewerbsunternehmen darf kein Interessenkonflikt entstehen.

04.1.7

UMGANG MIT UNTERNEHMENS- RESSOURCEN

Mit Unternehmensressourcen gehen wir sorgsam und nachhaltig um. Wir tun dies aufgrund unserer sozialen und ökologischen Verantwortung, aus Respekt und Verpflichtung gegenüber unseren Aktionären und weil es in unserem eigenen Interesse liegt, in einem Unternehmen zu arbeiten, das nachhaltig wirtschaftet.

Mit Unternehmensressourcen gehen
wir verantwortungsvoll und nachhaltig um.



Wir schützen Informationen,
denn sie sind wertvoll.

Wir verwenden materielles und geistiges Eigentum, Vermögen und sonstige Unternehmensressourcen grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke.

Ausnahmen gelten, wenn betriebliche Regelungen die private Nutzung von Unternehmensressourcen zulassen. **Verschwendung** von Ressourcen schmälert das Unternehmensvermögen und kann zusätzlich **Reputationsschäden** verursachen. Daher achten wir bei uns selbst und in unserem Umfeld darauf, dass wir Unternehmensressourcen verantwortungsvoll und wirtschaftlich einsetzen.

Mit Informationen gehen wir verantwortungsvoll um. Sie gehören zu unseren wichtigsten Vermögenswerten. Wir machen uns klar, dass Informationen in den Händen Unberechtigter Mercedes-Benz schaden können. Der Schutz und die Absicherung von Informationen sind für Mercedes-Benz von hoher Bedeutung.

Wir nutzen Unternehmensressourcen
nur für dienstliche Zwecke.

Infolgedessen achten wir darauf, dass Außenstehende keine unzulässigen Einblicke erhalten. Dies gilt insbesondere, aber nicht ausschließlich, für die bewusste Kommunikation von Informationen. Auch die indirekte Weitergabe von Informationen, wie das zufällige Mithören in öffentlichen Umgebungen, ziehen wir in Betracht. Unter Anwendung und Nutzung der Rahmenbedingungen zur Informationssicherheit übernehmen wir Verantwortung: wir handhaben und kommunizieren Informationen von Mercedes-Benz angemessen, achtsam und sicher.

Wir schützen unsere Geschäftsgeheimnisse. Diese können unter anderem Erfindungen, neue Produkte, Fahrzeugkonzepte oder auch Software-Codes sein, die uns den Vorsprung vor unseren Wettbewerbern sichern. Daher schützen wir diese Informationen im besonderen Maße durch angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen. Wir halten uns an Gesetze und interne Regelungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und achten die Geschäftsgeheimnisse von Wettbewerbsunternehmen, **Geschäftspartnern** und Kunden.

Wir schützen unsere Geschäfts-
geheimnisse im besonderen Maße.

04.1.8

SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS

Die Mercedes-Benz Group AG besitzt zahlreiche **Patente** und andere Schutzrechte, wie etwa **Marken** und **Designs**. Sie gehören zu den wichtigsten Unternehmensressourcen und stellen die Wettbewerbs-, Handlungs- und Innovationsfähigkeit bei Mercedes-Benz sicher. Daher sorgen wir dafür, dass sie nicht von Dritten missbraucht werden. Genauso gilt es, die unberechtigte Nutzung fremden geistigen Eigentums zu vermeiden.

Patente und andere Schutzrechte zählen zu den wichtigsten Unternehmensressourcen, welche es zu schützen gilt.

EHRlichkeit

KEIT

04.1.9

AUFTRETEN IN DER ÖFFENTLICHKEIT

Externe Veröffentlichungen müssen
dem Prozessleitfaden entsprechen.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Unternehmensinformationen geht alle etwas an. Daher verfolgt Mercedes-Benz eine Politik, mit der ein abgestimmtes und einheitliches Auftreten sichergestellt werden soll (**One Voice Policy**).

Aussagen des Unternehmens und seiner Beschäftigten gegenüber Medien (Online, Print, TV, Hörfunk, Podcasts und Social Media) werden vom Kommunikations- und Marketingbereich gesteuert und müssen mit dem Kommunikations- und Marketingbereich abgestimmt werden. Anfragen von externen Medienvertretern werden ausschließlich vom Marketing- und Kommunikationsbereich bearbeitet.

Externe Veröffentlichungen, die im Rahmen der Fachfunktion vorgenommen werden und sich an externe Zielgruppen richten, wie zum Beispiel wissenschaftliche Artikel, Vorträge oder Aussagen bei Podiumsdiskussionen für ein Fachpublikum, liegen in der Verantwortung der Fachbereiche. Sie müssen den Vorgaben des dafür vorgesehenen **Prozessleitfadens (Genehmigungsprozess)** entsprechen.

Für Äußerungen von Beschäftigten gilt das Recht der freien Meinungsäußerung. Bei Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit, bei Veranstaltungen, in öffentlichen Online-Foren oder in Social-Media-Netzwerken, bei denen wir als Mercedes-Benz-Beschäftigte zu erkennen sind, achten wir darauf, persönliche Ansichten als solche kenntlich zu machen.

Aussagen des Unternehmens und der Beschäftigten
gegenüber Medien stimmen wir mit dem
Kommunikations- und Marketingbereich ab.

Persönliche Ansichten machen
wir als solche kenntlich.

04.1.10

SOCIAL MEDIA

Soziale Netzwerke spielen im öffentlichen Diskurs eine bedeutende Rolle. Auch wir nutzen soziale Netzwerke und eigene Social-Media-Kanäle zur Interaktion und Kommunikation mit Followern, **Geschäftspartnern**, Kunden und unseren Beschäftigten. Dadurch haben wir als Unternehmen die Möglichkeiten, die eigene Bekanntheit, Reichweite und Beliebtheit zu erhöhen, um somit neue Kunden, Beschäftigte und Fans zu gewinnen.

Wir sind ein weltoffenes und weltweit agierendes Unternehmen. Wie in unseren Unternehmensgrundsätzen beschrieben, sind Integrität, Wertschätzung und Respekt für uns elementar. Dies gilt auch für den Schutz der Privatsphäre unserer Beschäftigten.



Hetzerische, beleidigende oder diskriminierende Beiträge in sozialen Medien dulden wir nicht.

Inakzeptabel sind unter anderem Beiträge, die:

- verfassungsfeindliche Inhalte wiedergeben
- die Würde Anderer verletzen
- den Unternehmensfrieden gefährden
- unser Ansehen und das Ansehen unserer Beschäftigten in Misskredit bringen
- das Verhältnis zu wichtigen Anspruchsgruppen, wie zum Beispiel Organisationen, Lieferanten oder Aktionären, belasten.

Wir dulden keine hetzerischen, beleidigenden oder diskriminierenden Beiträge in sozialen Medien.

04.1.11

ZUSAMMENARBEIT MIT ARBEITNEHMERVERTRETUNGEN

Wir stehen zu unserer sozialen Verantwortung. Wir arbeiten mit allen Beschäftigten, mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter und Gewerkschaften respekt- und vertrauensvoll zusammen. Dabei streben wir einen fairen Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und den Interessen der Beschäftigten an. Auch bei streitigen Auseinandersetzungen bleibt es unser Ziel, gemeinsam eine tragfähige Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit zu schaffen und zu wahren.

Mit Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern arbeiten wir konstruktiv zusammen.

04.2.1

EINHALTUNG DER PRODUKT- ANFORDERUNGEN

Für uns bei Mercedes-Benz hat die Sicherheit und Qualität unserer Produkte hohe Priorität. In einer Zeit, in der sich Technologien und Regularien rasant verändern, setzen wir uns dafür ein, die Mobilität der Zukunft auf herausragendem Niveau zu gestalten.

KONFOR MITÄT

Wir setzen uns dafür ein, die Mobilität der Zukunft auf herausragendem Niveau zu gestalten.



Wir stellen die rechtliche und regulatorische Konformität unserer Produkte sicher.

Durch die technologische Weiterentwicklung unserer Produkte verfolgen wir das Ziel, insbesondere auch fahrzeugverursachte Schadstoffemissionen zu reduzieren, um die Luftqualität stetig zu verbessern. Darüber hinaus streben wir an, den Ausstoß von Treibhausgasen kontinuierlich abzusenken, um unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

In unserer Unternehmensgeschichte haben wir beim Thema Sicherheit immer wieder neue Standards gesetzt. Dieser Anspruch gilt auch für technologische Innovationen wie beispielsweise Alternative Antriebe, Automatisiertes Fahren oder unsere neue Software-Architektur.

Dabei ist es unser erklärtes Ziel, die rechtliche und regulatorische Konformität unserer Prozesse und Produkte über den gesamten **Lebenszyklus** sicherzustellen. Wir berücksichtigen den Sinn und Zweck der relevanten Gesetze und Regelungen, sowie den **Stand von Wissenschaft und Technik**. Wir halten uns auch an freiwillige Selbstverpflichtungen mit Produktbezug.

Im Falle unklarer rechtlicher Rahmenbedingungen finden wir Orientierung in unseren Unternehmensgrundsätzen sowie durch etablierte und kommunizierte Strukturen und Prozesse.

Technologische Weiterentwicklungen nutzen wir zur Reduzierung von Schadstoffemissionen und Treibhausgasen.

Als Beschäftigte haben wir eine zentrale Rolle: Von der ersten Idee bis zur Entsorgung unserer Produkte tragen wir als Fachexperten dazu bei, die relevanten Produktanforderungen sowie die Erwartungen unserer Kunden und der Gesellschaft zu berücksichtigen und deren Vertrauen in unsere Produkte zu stärken.

Wir kennen die Vorschriften, die unseren Arbeitsbereich betreffen, und sorgen dafür, dass unser Wissensstand stets aktuell ist. In allen Phasen des **Lebenszyklus** unserer Produkte bedenken wir mögliche Auswirkungen unseres Handelns. Wir sprechen dabei alle potenziellen Risiken (unter anderem bezüglich der Sicherheit, Konformität und Umweltverträglichkeit unserer Produkte) in unserem Arbeitsumfeld offen an (**Speak-Up-Kultur**) und nutzen die vorgesehenen Anlaufstellen, Prozesse und Gremien, um diese zu adressieren.

Als Fachexperten stärken wir
das Vertrauen in unsere Produkte.

SPEAK
UP

Bei allem, was wir tun, bedenken
wir die möglichen Auswirkungen unseres
Handelns.

04.2.2

STEUER- UND ZOLLBESTIMMUNGEN

Wir lehnen aggressive oder gar illegale Steuervermeidungsmodelle ab.

Bei Mercedes-Benz achten wir die Bestimmungen des Steuer- und Zollrechts, zu denen unter anderem die Regelungen zu Körperschaftsteuer, Lohnsteuer und Umsatzsteuer sowie die bei der Einfuhr von Waren zu entrichtenden Zölle und Verbrauchsteuern zählen.

Eine korrekte und rechtzeitige Erklärung und Zahlung der abzuführenden Steuern und Zölle ist für Mercedes-Benz elementar. Generell nutzen wir keine aggressiven oder gar illegalen Steuervermeidungsmodelle. Wir wahren unsere Ansprüche an eine nachhaltige Unternehmenspolitik auch für steuer- und zollrechtliche Belange durch eine nachhaltige Steuerplanung auf Basis stabiler Prozesse zur Sicherstellung der Erfüllung steuer- und zollrechtlicher Vorgaben.

Wir halten die geltenden Steuer- und Zollbestimmungen ein.

04.2.3

KARTELLRECHT

Wir setzen uns für den Schutz
eines fairen Wettbewerbs ein.

Funktionierender und ungehinderter Wettbewerb ist einer der Grundpfeiler unseres Gesellschafts- und Wirtschaftssystems. Er schafft Wachstum und Arbeitsplätze und stellt sicher, dass wir alle als Verbraucherinnen und Verbraucher moderne Produkte zu angemessenen Preisen erhalten.

Auch Mercedes-Benz profitiert von funktionierendem Wettbewerb, denn auch uns schützen die Gesetze vor unzulässigen Absprachen und überhöhten Preisen. Wir setzen uns dafür ein, dass auf den Märkten fairer Wettbewerb herrscht, und halten die geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze ein.

Wettbewerbsrechtliche Risiken tauchen in sehr unterschiedlichen Anwendungsfeldern auf, zum Beispiel:

- beim Informationsaustausch und Benchmarking mit Wettbewerbern
- im Rahmen von Beteiligungen und bei Kooperationen
- im Zusammenhang mit Kundendienst und Vertrieb
- bei der Zulässigkeit von Verkaufsunterstützungen (Sales Incentives)
- bei der Verbandsarbeit.

Jeder Einzelne von uns spielt eine wichtige Rolle bei der Einhaltung der Gesetze und internen Regelungen. Voraussetzung dafür ist, dass jeder Beschäftigte weiß, welche Regelungen für seinen Bereich relevant sind. Mit regelmäßigen Schulungen sorgen wir dafür, dass potenzielle Kartellrechtsverstöße verhindert, aufgedeckt und geahndet werden.

Funktionierender und ungehinderter Wettbewerb
ist ein Grundpfeiler unserer Wirtschaft.

Jeder Beschäftigte kennt die für seinen
Bereich relevanten Regelungen.

04.2.4

EXPORTKONTROLLE & EINHALTUNG VON WIRTSCHAFTSSANKTIONEN

Als global tätiges Unternehmen beachten wir anwendbare nationale und internationale Wirtschaftssanktionen und stellen dabei die strikte Einhaltung von güter- und personenbezogenen Sanktionen sicher. Außenwirtschaftsrechtliche Vorschriften sind im Rahmen der Exportkontrolle generell bei der Ausfuhr von Waren, immateriellen Gütern – wie zum Beispiel Software – und Technologietransfer zu beachten. Beschränkungen bestehen grundsätzlich bei militärischen Gütern und zivilen Produkten, die auch militärisch genutzt werden können (dual-use).

Dabei gelten für bestimmte Waren und Länder besondere Beschränkungen, etwa Rüstungs- oder Luxusgüterembargos.

Darüber hinaus stellen wir im Rahmen von **Sanktionslistenprüfungen** die Einhaltung von personenbezogenen Restriktionen sicher. Alle Beschäftigten tragen im Rahmen ihrer Verantwortung zur Einhaltung dieser außenwirtschaftsrechtlichen Vorschriften bei und halten sich über aktuelle Sanktionsentwicklungen auf dem Laufenden.

GLO BAL

Wir stellen die strikte Einhaltung
von güter- und personen-
bezogenen Sanktionen sicher.



04.2.5

PRÄVENTION VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Wir verfolgen einen integrierten Compliance-Ansatz, bei dem die Prävention und Bekämpfung von **Geldwäsche**, **Terrorismusfinanzierung**, organisierter Kriminalität und sonstiger Wirtschaftskriminalität stets auch die Prüfung und Einhaltung geltender Wirtschaftssanktionen beinhaltet. Denn neben gesellschaftspolitischen Implikationen sind diese Risiken geeignet, die Reputation und die finanzielle Integrität von Mercedes-Benz und ihrer Share- und Stakeholder zu beschädigen.

Wir unterstützen den Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.



04.2.6

INSIDERRECHT UND AD-HOC-PUBLIZITÄT

Der Missbrauch von Insiderinformationen ist verboten. Unser Unternehmen setzt sich für einen fairen Wertpapierhandel ein. Wir unternehmen, was erforderlich und angemessen ist, um **Insiderhandel** in unserem Unternehmen zu verhindern.

Wir treten für fairen Wertpapierhandel ein und beugen Insiderhandel vor.

Als börsennotiertes Unternehmen hat die Mercedes-Benz Group AG die gesetzliche Pflicht, Mercedes-Benz-bezogene Insiderinformationen unverzüglich im Wege einer **Ad-hoc-Mitteilung** zu veröffentlichen.

Solange diese Veröffentlichung nicht vollzogen ist, darf die betreffende Information nicht unbefugt weitergegeben oder für Wertpapiergeschäfte genutzt werden.

Informationen, die den Aktienkurs erheblich beeinflussen könnten, veröffentlichen wir umgehend als Ad-hoc-Mitteilung.

Wir nutzen keine vertraulichen Informationen, um uns im Aktienhandel Vorteile zu verschaffen.

Beispiele für mögliche Insiderinformationen sind unerwartete:

- Finanzergebnisse
- Änderungen der Ergebnisprognosen oder der Auftragslage
- erhebliche faktische Abweichungen von zuvor veröffentlichten Unternehmenszielen
- Veränderungen der Dividende
- geplante Fusionen, Kooperationen oder Übernahmen
- bedeutsame technische Innovationen
- wichtige Änderungen in der Führungsorganisation
- Änderungen in wichtigen Geschäftsbeziehungen.

Alle Beschäftigten tragen dazu bei, dass Insiderinformationen unverzüglich und in der rechtlich vorgeschriebenen Art und Weise veröffentlicht werden. Sie dürfen bis dahin nur Personen zur Verfügung stehen, die diese Informationen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigen. Wer über Insiderwissen verfügt, darf weder persönlich noch über Dritte mit Wertpapieren handeln, die von diesen vertraulichen Informationen betroffen sein könnten.

KORRUPTIONSPRÄVENTION

Wir geben Korruption keine Chance,
denn sie schadet unserem Unternehmen,
dem Wettbewerb und dem Gemeinwohl.

Bei Mercedes-Benz machen wir keine Geschäfte um jeden Preis. Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen. Wir überzeugen unsere **Geschäftspartner** und Kunden mit unseren Produkten und Dienstleistungen und nicht durch **unangemessene Beeinflussung**. Ebenso wenig lassen wir uns unangemessen beeinflussen, sondern entscheiden aus objektiven und nachvollziehbaren Gründen.

Mercedes-Benz duldet kein korruptes Verhalten ihrer Beschäftigten, **Geschäftspartner** und Kunden. Entscheidungen, die auf **Korruption** beruhen, verzerren den Wettbewerb, schaden unserem Unternehmen und dem Gemeinwohl. Um möglichen Schaden von Mercedes-Benz abzuwenden, vermeiden wir bereits den bloßen Anschein einer **unangemessenen Beeinflussung**.

Insbesondere im Kontakt mit Beschäftigten von Behörden und Unternehmen öffentlicher Hand sowie Amtsträgern und Politikern handeln wir gemäß unseren Unternehmensgrundsätzen. Wir vermeiden bereits den bloßen Anschein einer **unangemessenen Beeinflussung**, zum Beispiel durch Zahlungen, **Zuwendungen** oder sonstigen Vorteilen. Daran halten wir uns auch, wenn für Amtshandlungen oder für die Beschleunigung von Amtshandlungen (Facilitation Payments) solche Leistungen erwartet werden oder angeblich üblich sind.

Mit regelmäßigen Schulungen und Kontrollen sorgen wir dafür, dass korruptes Verhalten verhindert, aufgedeckt und geahndet wird.

Wir bestechen nicht und lassen
uns nicht bestechen.

Im Umgang mit Behörden vermeiden wir
den bloßen Anschein einer unangemessenen
Beeinflussung.

04.3.1

AUSWAHL VON GESCHÄFTSPARTNERN

Die Beachtung unserer Grundsätze und die Einhaltung von Gesetzen erwartet Mercedes-Benz nicht nur von ihren Beschäftigten, sondern auch von **Geschäftspartnern**.

Risikobasiert unterziehen wir diese vor Vertragsabschluss einer **Integritätsprüfung**. Die für die Auswahl der **Geschäftspartner** zuständigen Beschäftigten sind verpflichtet, diese im rechtlich zulässigen Rahmen in einem transparenten Auswahlverfahren zu überprüfen. Damit stellen wir sicher, dass der potenzielle **Geschäftspartner** unsere Erwartungen an die Zusammenarbeit erfüllt.

Mercedes-Benz erwartet
integres Verhalten auch von
ihren Geschäftspartnern.

INTE GRITÄT

Auch nach Vertragsabschluss erwarten wir, dass sich unsere **Geschäftspartner** an diese Vorgaben halten und ihr Handeln an diesen Wertmaßstäben ausrichten und kontinuierlich reflektieren.

Unsere **Geschäftspartner** sind angehalten, ihren Beschäftigten sowie von ihnen eingebundenen Dritten die Vorgaben, die für die Geschäftsbeziehung zwischen Mercedes-Benz und ihren **Geschäftspartnern** relevant sind, sowie die sich aus der Zusammenarbeit mit uns ergebenden Anforderungen zu vermitteln und sich für deren Einhaltung einzusetzen.

Bei potenziellen Verstößen von **Geschäftspartnern** gegen diese Vorgaben, haben die zuständigen Beschäftigten darauf hinzuwirken, dass gemeinsam mit dem **Geschäftspartner** eine Klärung herbeigeführt wird.

Wir unterziehen potenzielle Geschäftspartner einer risikobasierten Integritätsprüfung.



04.3.2

GESCHENKE UND EINLADUNGEN

Unangemessene Zuwendungen
von Geschäftspartnern lehnen wir ab.

Im Umgang mit **Geschäftspartnern** und Kunden sind Geschenke und Einladungen (**Zuwendungen**) im angemessenen Rahmen üblich und zulässig. Um **Reputationsschäden** und Vermögensschäden von Mercedes-Benz abzuwenden, basieren unsere Entscheidungen auf objektiven und nachvollziehbaren Gründen und werden nicht von unangemessenen **Zuwendungen** beeinflusst.

Freiwillig gewährte Werbe- und Gelegenheitsgeschenke von angemessenem Wert können wir annehmen. Eine Einladung von **Geschäftspartnern** zu Essen oder Veranstaltungen nehmen wir nur an, wenn sie unaufgefordert ausgesprochen wird, einem geschäftlichen Anlass dient, nicht unangemessen häufig wiederholt wird und die Einladung im Verhältnis zum Anlass steht.

Als Beschäftigte dürfen wir weder für uns noch für andere Geschenke, Einladungen, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten von Geschäftspartnern anregen, erbitten oder fordern. Wir lehnen **Zuwendungen** ab, wenn bereits der bloße Anschein einer **unangemessenen Beeinflussung** entstehen kann. Auch bei Rabatten und Vergünstigungen achten wir auf deren Angemessenheit.

Einladungen von Geschäftspartnern müssen
einem geschäftlichen Anlass dienen und im
Verhältnis stehen.

Zuwendungen sind im angemessenen
Rahmen zulässig.

Die Annahme von Zuwendungen oberhalb
der Orientierungswerte legen wir offen und
dokumentieren diese.

Als Größenordnung dessen, was als angemessen angesehen werden kann, orientieren wir uns bei Geschenken von Dritten an einem Wert von 50 Euro, bei Einladungen von Dritten an einem Wert von 100 Euro. Im Zweifel über die Angemessenheit von Geschenken oder Einladungen stimmen wir uns mit unserer Führungskraft ab.

Erhalten wir **Zuwendungen**, die unsere Orientierungswerte überschreiten, legen wir dies offen und dokumentieren den Erhalt. Meldepflichten aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, etwa des Steuerrechts, bleiben davon unberührt.

Auch bei Geschenken und Einladungen an unsere **Geschäftspartner** und Kunden halten wir uns an den Grundsatz, dass bereits der bloße Anschein einer **unangemessenen Beeinflussung** vermieden werden muss. **Zuwendungen** sind nur in angemessener Höhe und im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit zulässig.

Bei Geschenken und Einladungen an Beschäftigte von Behörden und Unternehmen öffentlicher Hand sowie an Amtsträger und Politiker sind wir zurückhaltend und prüfen die Angemessenheit besonders kritisch.

Bei Zuwendungen durch Dritte
orientieren wir uns an definierten Werten.

Geschenke und Einladungen an Dritte sind
unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Nachhaltigkeit bedeutet für uns, für alle Anspruchsgruppen dauerhaft Wert zu schaffen: für Kunden, Beschäftigte und Investoren genauso wie für **Geschäftspartner** und die Gesellschaft als Ganzes. Dabei gehören ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung zusammen – und zwar entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Diesen Ansatz übersetzen wir in unsere nachhaltige Geschäftsstrategie und verankern damit Nachhaltigkeitsthemen mitten im täglichen Geschäft.

Unsere nachhaltige Geschäftsstrategie hält sich an die für unsere Geschäftstätigkeit relevanten regulatorischen Anforderungen und orientiert sich an anerkannten internationalen Rahmenwerken, den Erwartungen externer und interner Stakeholder sowie an globalen Trends. Für unseren langfristigen Erfolg ist es entscheidend, dass wir dieser Verantwortung gerecht werden.

NACHHALTIGKEIT



04.4.1

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Bei Mercedes-Benz achten wir die international anerkannten Menschenrechte und bekennen uns unter anderem zur **Internationalen Menschenrechtscharta**, zu den **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen** und zur **Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit** der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

In unserer Grundsatzerklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte machen wir deutlich, welchen besonderen Wert wir bei Mercedes-Benz auf die Wahrung von Menschenrechten und gute Arbeitsbedingungen legen. Die Grundsatzerklärung ergänzt und konkretisiert unsere Verhaltensrichtlinie und ist für alle Beschäftigten von Mercedes-Benz weltweit verbindlich.

Wir achten die international anerkannten Menschenrechte und die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

RESPEKT

Unsere Grundsatzerklärung ist weltweit für alle Beschäftigten verbindlich.

04.4.2

UMWELTSCHUTZ

Wir verpflichten uns dazu, weltweit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte innerhalb unserer Geschäftstätigkeit vorzubeugen, diese soweit möglich zu minimieren und zu beenden. Über die Konzerngesellschaften hinaus wirken wir darauf hin, dass auch **Geschäftspartner**, insbesondere unmittelbare Lieferanten, die Menschenrechte achten, setzen uns dafür ein, dass dies auch bei mittelbaren Lieferanten der Fall ist, und ergreifen entsprechende Maßnahmen.

Auch bei Geschäftspartnern achten wir auf die Einhaltung der Menschenrechte und guter Arbeitsbedingungen.

Nicht nur bei der Herstellung unserer Produkte, auch in unseren Bemühungen um einen verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt, geben wir unser Bestes. Wir streben weltweit eine vorbildliche Umwelt- und Energiebilanz an, stellen uns den steigenden Ansprüchen der Verbraucher und den aktuellen und zukünftigen ökologischen Herausforderungen.

Wir streben weltweit eine vorbildliche Umwelt- und Energiebilanz an.

EFFIZIENZ

Unser Anspruch ist es, Produkte zu entwickeln, die in ihrem jeweiligen Marktsegment übergreifend möglichst nachhaltig und energieeffizient sind.

Unser Anspruch ist es, Produkte zu entwickeln, die in ihrem jeweiligen Marktsegment übergreifend möglichst nachhaltig und energieeffizient sind. Wir betrachten immer den gesamten **Lebenszyklus**: von der Entwicklung über das Lieferantennetz, die eigene Produktion, die Elektrifizierung von Produkten bis hin zu erneuerbaren Energien in der Nutzungsphase von Elektrofahrzeugen und dem Recycling der Fahrzeuge zur Schließung des Kreislaufs.

Des Weiteren wollen wir den Ressourcenverbrauch zunehmend vom Wachstum unserer Produktionsleistung entkoppeln, indem wir so viele Rohstoffe wie möglich im Kreislauf halten und damit den Einsatz von Primärressourcen verringern.

04.4.3

TIERWOHL

Unsere unternehmerische Verantwortung umfasst auch das Wohl von Tieren. Wir erwarten die Einhaltung national und international geltender Regelungen sowie anerkannter, ethischer Rahmenwerke zu Tierschutz und Tierwohl von unseren Beschäftigten und **Geschäftspartnern**.

04.4.4

POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

Als weltweit tätiges Unternehmen sind wir Teil des globalen politischen und gesellschaftlichen Umfelds und bringen uns als glaubwürdiger und zuverlässiger Gesprächspartner in politische und öffentliche Meinungsbildungsprozesse ein. Wir kommunizieren verlässlich und faktenbasiert mit Regierungen, Verbänden und Organisationen sowie gesellschaftlichen Interessengruppen, und greifen deren Anregungen in unserem Handeln auf. Das gesellschaftliche Interesse an Transparenz und Offenheit berücksichtigen wir dabei.

Mit Regierungen und Organisationen treten wir in einen verlässlichen Dialog.

04.4.5

CORPORATE CITIZENSHIP

Als renommierte und international agierende Luxusmarke sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Mit unserem Corporate Citizenship Engagement wollen wir über unser Kerngeschäft hinaus spürbare Beiträge zum Gemeinwohl leisten – weltweit.

Unsere Corporate Citizenship-Strategie dient bereits heute als Leitplanke für die Corporate Citizenship-Tätigkeiten bei Mercedes-Benz. Im Zentrum der Strategie steht zum einen der Einsatz für Initiativen, die sich für ökologische Nachhaltigkeit engagieren – durch Dekarbonisierung oder die Förderung der Kreislaufwirtschaft und Erhaltung natürlicher Ressourcen. Zum anderen werden Initiativen unterstützt, die sich für die Stärkung der Gemeinschaft einsetzen, indem sie zu verbesserten Lebensbedingungen und hochwertigen Bildungsmöglichkeiten beitragen.

VERANT WORTUNG

Mit unserer Corporate Citizenship-Strategie legen wir einen klaren Schwerpunkt auf die Förderung von ökologischer Nachhaltigkeit und der Stärkung der Gemeinschaft.

Wir richten unsere Spenden ausschließlich an Einrichtungen, die als gemeinnützig anerkannt sind. Mit unseren Spenden verfolgen wir keinen wirtschaftlichen Eigennutz. Gegenleistungen werden weder gefordert noch erwartet. Unser Sponsoring setzen wir dagegen dazu ein, um das Ansehen und die Wahrnehmung unseres Unternehmens durch Werbung in der Öffentlichkeit positiv zu prägen.

Wir beachten die Gesetze und internen Regelungen für Spenden-, Sponsoring- und Charity-Aktivitäten. Spenden und andere **Zuwendungen**, Sponsoring und sonstige geldwerte Vorteile, die Mercedes-Benz politischen Organisationen gewährt (zum Beispiel Institutionen von Parteien sowie Regierungen), müssen gesondert genehmigt werden. Dabei unterliegen Parteispenden einer Entscheidung durch den Vorstand der Mercedes-Benz Group AG. **Zuwendungen** im Bereich der Politik erfordern ebenfalls einen gesonderten Genehmigungsprozess.

Spenden und Sponsoring mit politischen Organisationen müssen gesondert genehmigt werden.

04.4.6

SOZIALES UND GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Ehrenamtliches Engagement hält die Gesellschaft zusammen. Als Unternehmen, das seine Verantwortung gegenüber dem Gemeinwesen ernst nimmt, begrüßen und unterstützen wir den freiwilligen sozialen ehrenamtlichen Einsatz unserer Beschäftigten. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um sozial-karitative, gesellschaftliche und/oder politisch-demokratische Aktivitäten handelt. Darüber hinaus unterstützt das Unternehmen soziale Aktivitäten von Beschäftigten durch lokale, nationale und/oder internationale Angebote, die auf die Schwerpunkte der Corporate Citizenship-Strategie ausgerichtet sind.

Wir unterstützen den ehrenamtlichen Einsatz unserer Beschäftigten.

04.5.1

UMGANG MIT DATEN

Mit der Digitalisierung und Transformation zur nachhaltigen Mobilität entstehen neue Arbeitsprozesse, Geschäftsfelder und Mobilitätskonzepte. Daten ermöglichen innovative Dienste, die unseren Kunden und Beschäftigten einen Mehrwert bieten.

Wie wir Zukunftschancen nutzen und dabei das Vertrauen in unsere digitalen Produkte und Services wahren und weiter ausbauen, beschreiben die Prinzipien unseres **Daten-Leitbilds**:

- Geschäftspotenzial
- Mehrwert für den Kunden und Beschäftigten
- Datenqualität
- Transparenz
- Wahlmöglichkeit
- Datensicherheit
- Datenethik.

Mit den Prinzipien unseres Daten-Leitbilds nutzen wir Daten auf vertrauensvolle Art und Weise.



VERTRAUEN

Personenbezogene Daten nutzen wir nur in dem Umfang, in welchem es uns die Gesetze und die Betroffenen erlauben.

Bei unseren Beschäftigten, **Geschäftspartnern** und Kunden schaffen wir Vertrauen, indem wir den Datenschutz als Persönlichkeitsrecht respektieren. Daher verarbeiten und nutzen wir **personenbezogene Daten** nur in dem Umfang, wie es uns die Gesetze, Regelungen, unsere eigenen Prinzipien des **Daten-Leitbilds** und die Betroffenen erlauben.

Diese Prinzipien gehen über den Datenschutz hinaus und beschreiben den verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Daten, als Basis für nachhaltige digitale Produkte und Services. Wir wollen den Schutz von Daten von Anfang an berücksichtigen, die Daten intelligent analysieren, verantwortungsbewusst speichern, teilen und verwenden. Unsere Beschäftigten, Geschäftspartner und Kunden sollen dabei angemessene Transparenz über den Umgang mit ihren Daten haben und die Wahl, wofür wir ihre Daten nutzen.

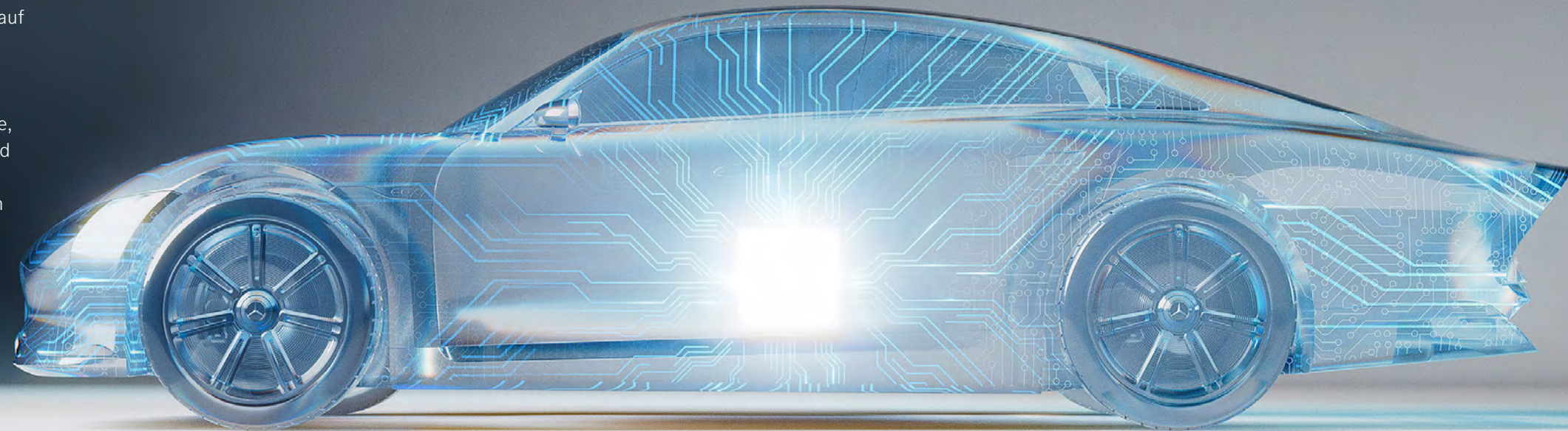
Wer uns Daten anvertraut, soll sich darauf verlassen können, dass diese bei uns sicher sind. Alle Beschäftigten tragen Verantwortung dafür, dass **personenbezogene Daten** vor dem unberechtigten Zugriff durch Dritte geschützt sind und die notwendigen Vorsichtsmaßnahmen getroffen werden, um eine unbefugte Nutzung zu verhindern.

04.5.2

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Wir bei Mercedes-Benz wollen das große Potenzial von **Künstlicher Intelligenz** (KI) nutzen und gezielt KI-Innovationen fördern. KI befindet sich bereits in einem Teil unserer Produkte und Prozesse und wird zukünftig einen immer größeren Einfluss auf unsere Produkte und Arbeitsweisen haben.

Gleichzeitig sind wir uns der Risiken und Unsicherheiten im Zusammenhang mit neuen Technologien wie KI bewusst. Worauf es uns ankommt, ist die Art und Weise, wie wir KI nutzen. Mit unseren KI-Prinzipien haben wir anspruchsvolle ethische und rechtliche Grundsätze für die verantwortungsvolle Entwicklung und Nutzung von **Künstlicher Intelligenz** definiert. Dabei setzen wir auf einen verantwortungsvollen Einsatz von KI, Erklärbarkeit, Schutz der Privatsphäre sowie Sicherheit und Zuverlässigkeit.



04.6.1

UMGANG MIT FEHLERN

Wir gehen mit Fehlern ehrlich und offen um. Wir unterstützen uns gegenseitig, um aus Fehlern zu lernen und teilen unsere Erfahrungen, um Weiterentwicklung und Innovation zu ermöglichen.

Voraussetzung dafür ist, unsere Unternehmenskultur so zu gestalten, dass Fehlentscheidungen erkannt, besprochen und korrigiert werden.

Es liegt an jedem von uns, Verantwortung zu übernehmen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen – oder auch einzufordern –, in dem alle Fehler offen angesprochen werden können. Wir behandeln Beschäftigte, die Fehler offenlegen, fair und verantwortungsvoll.

FEHLER
KULTUR

04.6.2

UMGANG MIT REGELVERSTÖSSEN

Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien und sonstige Regelungen können zu massiven wirtschaftlichen Schäden sowie zu straf- und bußgeldrechtlichen Risiken für Mercedes-Benz und ihre Beschäftigten führen. Darüberhinaus können Image- und **Reputationsschäden**, die Nichterteilung von Genehmigungen und dem Ausschluss von nationalen Märkten die Folge sein. Daher müssen Verstöße rechtzeitig erkannt werden, um Schäden von Mercedes-Benz sowie ihren Beschäftigten und Dritten abzuwenden sowie durch Fehlverhalten geschädigte Personen zu schützen und um ein faires Miteinander zu sichern. Wenn wir als Beschäftigte einen Regelverstoß beobachten oder wir Anlass zu der Vermutung haben, dass ein Verstoß bei Mercedes-Benz oder bei unseren **Geschäftspartnern** vorliegen könnte, zögern wir nicht, dies anzusprechen.

Das Hinweisgebersystem BPO (Business & People Protection Office) steht allen Beschäftigten und Dritten offen, die Regelverstöße mit einem hohen Risiko für das Unternehmen, seine Beschäftigten und anderen Personen melden wollen. Unter Regelverstöße mit einem hohen Risiko fallen beispielsweise **Korruptions-**, Kartellrechts- und **Geldwäschedelikte**, Verletzungen von Menschenrechten sowie Verstöße gegen technische Vorgaben oder Verletzungen von Umweltvorschriften. Sie können sich über den auf der Mercedes-Benz Website auffindbaren geschützten Meldekanal an das **Hinweisgebersystem BPO** wenden.

Wenn Beschäftigte andere Verstöße mit Risiko ansprechen wollen, stehen ihnen dazu **weitere Anlaufstellen** zur Verfügung, insbesondere der jeweilige Vorgesetzte bzw. der HR-Ansprechpartner.

Das **Hinweisgebersystem BPO** begleitet die Bearbeitung von Hinweisen bis zum Abschluss des Verfahrens. Dabei stellt es höchste Vertraulichkeit sicher. Darüber hinaus legen wir bei unserem Hinweisgebersystem Wert auf Fairness – sowohl im Umgang mit Hinweisgebern und Geschädigten als auch mit Beschäftigten, die von einem Vorwurf betroffen sind. Dabei wird stets der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt und in jedem Einzelfall geprüft, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind.

ORIENTIERUNG

05 Unterstützung und Hilfestellung

Wenn wir Fragen zur Verhaltensrichtlinie haben oder Unterstützung benötigen, können wir verschiedene Kanäle nutzen. Wir wenden uns jederzeit an unsere Führungskraft oder Kollegen. Darüber hinaus steht der „Infopunkt Integrität“, als zentrale Anlaufstelle rund um Integrität, zur Verfügung. Benötigen wir die Expertise zu einem spezifischen Themengebiet, kontaktieren wir die Fachexperten direkt.

Es gilt die in der Einheitlichen Regelungsdatenbank (ERD)
im Social Intranet aktuell verfügbare Version.

Mercedes-Benz Group AG
Mercedesstraße 120
70372 Stuttgart
Germany

www.group.mercedes-benz.com

Stand 12/2024

[Unsere Verhaltensrichtlinie](#) | [Inhalt](#) ↑