

# E | Nichtfinanzieller Bericht

|   |     |  |     |
|---|-----|--|-----|
| Nachhaltigkeit bei Daimler                              | 204 | Sozialbelange  | 215 |
| Unsere Strategie  | 204 | Stakeholder-Engagement                                     | 215 |
| Nachhaltige Unternehmensführung                         | 205 | Politischer Dialog und Interessenvertretung                | 216 |
| Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette            | 205 |  |     |
|   |     | Compliance   | 217 |
| Umweltbelange   | 206 | Unser Compliance Management System                         | 217 |
| Klimaschutz   | 206 | Antikorruptions-Compliance                                 | 220 |
| Luftreinhaltung   | 207 | Antitrust Compliance                                       | 220 |
| Ressourcenschonung                                      | 208 | Technical Compliance                                       | 221 |
| Umweltschutz in der Produktion                          | 208 | Daten-Compliance   | 221 |
| Mobilitätsdienstleistungen                              | 209 | Anti Financial Crime Compliance                            | 222 |
|   |     | Menschenrechts-Compliance                                  | 222 |
| Arbeitnehmerbelange                                     | 210 |  |     |
| Partnerschaft mit den Beschäftigten                     | 210 | Vermerk über die Prüfung des<br>Nichtfinanziellen Berichts | 224 |
| Hohe Attraktivität als Arbeitgeber                      | 210 |  |     |
| Wettbewerbsfähige Belegschaft                           | 212 |  |     |
| Gesundheitsmanagement und<br>Sicherheit am Arbeitsplatz | 214 |  |     |

Auf den folgenden Seiten veröffentlichen wir den Nichtfinanziellen Bericht nach §§ 289b-289e, 315b und c HGB. Dieser gilt für die Daimler AG und den Daimler-Konzern. Er enthält die wesentlichen Informationen zu den Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Achtung der Menschenrechte.

Die Angaben in diesem Bericht wurden, soweit im Sinne der gesetzlichen Vorgabe sinnvoll, in Anlehnung an die GRI-Standards der Global Reporting Initiative dargestellt. Bei einzelnen Aspekten dienten interne Vorgaben und Definitionen als Maßstab.

Informationen zu unserem Geschäftsmodell ([👁 S. 74 ff.](#) des Geschäftsberichts 2018) sowie zu nichtfinanziellen Risiken, die mit den in diesem Bericht dargestellten Aspekten verbunden sind (Risiko- und Chancenbericht, [👁 S. 156, 157](#) des Geschäftsberichts 2018), entnehmen Sie bitte dem zusammengefassten Lagebericht im Geschäftsbericht 2018.

Weiterführende Informationen zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten finden Sie online unter [🌐 daimler.com/nachhaltigkeit](https://daimler.com/nachhaltigkeit) sowie in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, der dort als PDF-Datei abrufbar ist.

# Nachhaltigkeit bei Daimler

Nachhaltigkeit ist eines der Grundprinzipien unseres unternehmerischen Handelns und zugleich ein Maßstab für unseren unternehmerischen Erfolg. Eine so verstandene Herangehensweise bedeutet, dass wir die mit Nachhaltigkeit verbundenen Chancen für unseren Geschäftserfolg nutzen und gleichzeitig ökologische und gesellschaftliche Wirkungen in diese Überlegungen mit einbeziehen.

## Unsere Strategie

Eine langfristige Strategie und ein wirksames Nachhaltigkeitsmanagement sehen wir als Voraussetzung dafür an, dass wir auch in Zukunft zu den weltweit führenden Automobilherstellern zählen. Nachhaltigkeit ist deshalb als Grundprinzip auf der Ebene der Umsetzung in unserer Unternehmensstrategie verankert.

Um die für unsere Strategie relevanten Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren und zu priorisieren, führen wir regelmäßig eine mehrstufige Wesentlichkeitsanalyse durch. Sie verbindet unsere eigene Bewertung mit der unserer Stakeholder. Zu Letzteren zählen neben unseren Aktionären und Kreditgebern, Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten auch die Politik, Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen sowie weitere zivilgesellschaftliche Anspruchsgruppen. Ihre Einschätzung ist stets auch gefragt, wenn es um die Fortschreibung und mögliche Anpassungen im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte in unserer Strategie geht.

Im Berichtsjahr haben wir turnusmäßig eine interne Überprüfung mit Blick auf aktuelle Entwicklungen durchgeführt, die die im Berichtsjahr 2017 ermittelte Priorisierung der für uns wesentlichen Handlungsfelder bestätigt hat.

Im Jahr 2018 haben wir die im Vorjahr formulierte Nachhaltigkeitsstrategie 2030 weiter konkretisiert. So wurden die im Jahr 2017 festgelegten Handlungsfelder im Sinne der Verständlichkeit und Eindeutigkeit noch einmal klarer fokussiert.

Für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten ergeben sich daraus folgende Schwerpunkte:

- Klimaschutz und Luftqualität
- Ressourcenschonung
- Lebenswerte Städte
- Verkehrssicherheit
- Datenverantwortung
- Menschenrechte
- Integrität, Beschäftigte und Partnerschaften

Diese Schwerpunkte strukturieren unser Nachhaltigkeitsmanagement sowie unsere jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung. Auch bei der Identifizierung wesentlicher Aspekte für den vorliegenden Nichtfinanziellen Bericht sind wir von diesen Handlungsfeldern ausgegangen. Aufgrund abweichender Anforderungen in den für diesen Bericht relevanten Standards und Gesetzen setzen wir hier jedoch teilweise andere Schwerpunkte.

Mit unserer Strategie möchten wir einen Beitrag zur Erreichung der im September 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedeten Sustainable Development Goals (SDGs) leisten. Unsere Handlungsfelder und die zugrunde liegenden Nachhaltigkeitsaktivitäten unterstützen insbesondere die folgenden SDGs:

- **SDG 8** – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum  
Durch die Entwicklung und Implementierung eines risikobasierten Managementansatzes zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte in unseren eigenen Einheiten sowie in der Lieferkette unterstützen wir die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeit im Sinne des SDG 8.
- **SDG 9** – Industrie, Innovation und Infrastruktur  
Durch die Weiterentwicklung des automatisierten und autonomen Fahrens und der damit zu erwartenden Vorteile für Sicherheit und Klimaschutz demonstrieren wir das nachhaltige Potenzial digitaler Innovationen.
- **SDG 11** – Nachhaltige Städte und Gemeinden  
Mit Angeboten in den Bereichen Carsharing, Ride-Hailing und der multimodalen Verknüpfung von Mobilitätsangeboten (Mobility-as-a-Service) fördert Daimler nachhaltige Mobilität in urbanen Ballungsgebieten.
- **SDG 12** – Verantwortungsvoller Konsum- und Produktionsmuster  
Durch eine erhebliche Reduktion des primären Rohmaterial-einsatzes für elektrische Antriebe sowie die Stärkung der Materialkreisläufe für Primärrohstoffe, die für unser E-Drive-System benötigt werden, stellen wir die Weichen für nachhaltige Produktionsmuster im Sinne dieses SDGs.
- **SDG 13** – Maßnahmen zum Klimaschutz  
Mit unserer Initiative »Der Weg zum emissionsfreien Fahren« und den in diesem Zusammenhang gesetzten Reduktionszielen für die Flottenemissionen leisten wir einen Beitrag zum globalen Klimaschutz.

## Nachhaltige Unternehmensführung

Unsere Nachhaltigkeitsziele und deren Management sind Bestandteil unserer Corporate Governance und fließen auch in die Ziele von Führungskräften ein.

Unser zentrales Managementgremium für Nachhaltigkeit ist das Corporate Sustainability Board (CSB). Es wird geleitet von Renata Jungo Brüngger, Vorstand für Integrität und Recht, und Ola Källenius, Vorstand für Konzernforschung & Mercedes-Benz Cars Entwicklung. Die operative Arbeit leistet das Corporate Sustainability Office (CSO), das mit Vertretern aus den Fachbereichen und Geschäftsfeldern besetzt ist.

Integrität, Compliance und rechtliche Verantwortung sind Eckpfeiler unserer nachhaltigen Unternehmensführung und Basis unseres gesamten Handelns. Wir betrachten Integrität und wertebasierte Compliance als feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur und unseres Geschäftsalltags, die zum langfristigen Erfolg unseres Unternehmens beitragen. Die Grundlage dafür ist unsere Richtlinie für integriertes Verhalten. Sie legt die Leitlinien unseres täglichen Handelns fest, bietet unseren Beschäftigten Orientierung und unterstützt sie dabei, auch in schwierigen Geschäftssituationen richtige Entscheidungen zu treffen. Ergänzt wird sie durch weitere interne Grundsätze und Richtlinien.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact stellen eine grundlegende Richtschnur für unsere Geschäftstätigkeit dar. Als Gründungsteilnehmer und Teil der LEAD-Gruppe sind wir dem Global Compact besonders verbunden. Unsere internen Grundsätze und Richtlinien bauen auf diesem internationalen Referenzrahmen sowie weiteren internationalen Prinzipien auf. Zu Letzteren zählen etwa die Kernarbeitsnormen der International Labor Association (ILO) und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sowie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

## Nachhaltigkeitsmanagement in der Lieferkette

### Unsere Standards und Anforderungen

Die in unseren Geschäftsbedingungen integrierten Supplier-Sustainability-Standards definieren Anforderungen an Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit, Geschäftsethik und Compliance. Bei unseren direkten Zulieferern von Waren und Dienstleistungen in aller Welt drängen wir auf deren Einhaltung.


Von Produktionsmaterial-Lieferanten fordern wir ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001, EMAS oder vergleichbaren Standards. Dies fordern wir ebenso risikobasiert von Nicht-Produktionsmaterial-Lieferanten. Beim Tierschutz fordern wir von unseren Zulieferern die Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Regelungen. Eine unethische Behandlung wird von uns weder toleriert noch unterstützt. Unsere direkten Lieferanten sind aufgefordert, diese Nachhaltigkeitsstandards einzuhalten, sie ihren Mitarbeitern zu vermitteln und sie auch in ihre vorgelagerten Wertschöpfungsketten hineinzutragen und deren Einhaltung zu kontrollieren. Wir unterstützen sie dabei durch zielgerichtete Informationen und Qualifizierung. Zentrale Informationsplattform für Lieferanten ist unser Daimler Supplier Portal.

Weiterführende Informationen:  [supplier.daimler.com](https://supplier.daimler.com)

## Überprüfung der Lieferanten

Unsere Mitarbeiter überprüfen neue Produktionsmaterial-Lieferanten des Einkaufs Trucks & Buses in Risikoländern im Rahmen ihrer Assessments vor Ort zu Nachhaltigkeitsthemen. Bei Mercedes-Benz Cars werden darüber hinaus neue Lieferanten auch in weniger risikobehafteten Ländern von Einkaufs- und Qualitätsmitarbeitern zielgerichtet auf ihre Nachhaltigkeits-Performance überprüft. Wo nötig, wird eine tiefer gehende Überprüfung veranlasst. Die Ergebnisse der Überprüfung werden in Managementgremien besprochen und fließen in die Vergabeentscheidung ein.

Die Einhaltung der Nachhaltigkeitsstandards bei unseren direkten Lieferanten prüfen wir regelmäßig auf Basis einer Risikoanalyse. Nachhaltigkeits- und Compliance-Verstöße bestehender Lieferanten ermitteln wir unter anderem mithilfe einer regelmäßigen Datenbankrecherche. Hinweisen auf Fehlverhalten gehen wir systematisch nach. Mithilfe eines Online-Fragebogens befragen wir unsere Hauptlieferanten zusätzlich zu ihrem Nachhaltigkeitsmanagement sowie zur Weitergabe der Anforderungen in der Lieferkette. Anhand der Ergebnisse definieren wir Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung.

Wir haben einen Beschwerdemanagementprozess eingerichtet, der es erlaubt, auch auf mögliche Menschenrechtsverletzungen bei Lieferanten aufmerksam zu machen. Hier arbeiten wir eng mit der Weltarbeitnehmervertretung zusammen. Dazu tragen wir zunächst alle verfügbaren Informationen zusammen und handeln bei begründeten Hinweisen. Die Lieferanten werden aufgefordert, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen, danach bewerten wir den Sachverhalt und ziehen die erforderlichen Konsequenzen. Dies kann bis zur Auflösung einer Geschäftsbeziehung gehen. Es ist aber nicht immer zielführend, die Zusammenarbeit bei Fehlverhalten sofort zu beenden. Oft ist es sinnvoller, zusammen mit dem betroffenen Lieferanten auf eine Verbesserung der Situation hinzuwirken. Davon profitieren auch die Menschen vor Ort. Über den Beschwerdemanagementprozess hinaus können Hinweise auf Fehlverhalten immer an das von Daimler eingerichtete Hinweisgebersystem BPO ( S. 217) gemeldet werden.

# Umweltbelange

Umweltschutz gehört zu den wesentlichen Unternehmenszielen unseres Konzerns. Er steht dabei nicht losgelöst von anderen Zielen, sondern ist integraler Bestandteil unserer auf langfristige Wertsteigerung ausgerichteten Unternehmensstrategie. Mit den vom Vorstand verabschiedeten Umwelt- und Energieleitlinien definieren wir unsere Umwelt- und Energiepolitik und bekennen uns darin auch zu einem integrierten Umweltschutz, der an den Ursachen für Umweltbeeinträchtigungen ansetzt und die Auswirkungen der Produktionsprozesse und Produkte auf die Umwelt bereits im Voraus beurteilt und in die unternehmerischen Entscheidungen einbezieht.

## Klimaschutz

### Ziel

Das Pariser Abkommen zum Klimaschutz verfolgt das Ziel, die weltweite Klimaerwärmung verglichen mit dem vorindustriellen Niveau auf deutlich unter 2 Grad zu begrenzen. Daraus ergibt sich eine signifikante Verschärfung, insbesondere der CO<sub>2</sub>-Ziele, für alle Staaten und Branchen. Wir entwickeln für alle Geschäftsfelder spezifische Ziele zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Produkte. Diese Ziele beziehen sich auf den Zeitraum bis 2030 und gelten für den Daimler-Konzern weltweit.

Unser laufendes Reduktionsziel für den Fahrbetrieb (Tank to Wheel) lautet -44 % (2007 bis 2021) für Pkw der Neufahrzeugflotte in Europa. Dieses Ziel verfolgen wir mit unverminderten Anstrengungen weiter.

### Maßnahmen

Unser Ziel ist es, Mobilität auch für kommende Generationen sicherzustellen. Dazu wollen wir unseren Kunden möglichst sichere, effiziente und emissionsarme Fahrzeuge und Dienstleistungen anbieten. Ein auf die Anforderungen des Marktes abgestimmter Antriebs-Mix ist hierbei eines der Kernelemente. Die übergeordneten Entwicklungsschwerpunkte für neue, besonders kraftstoffeffiziente und umweltschonende Antriebs-technologien in allen automobilen Geschäftsfeldern haben wir in unserer Initiative »Der Weg zum emissionsfreien Fahren« festgelegt:

- Weiterentwicklung unserer Fahrzeuge mit modernsten Verbrennungsmotoren mit dem Ziel, Verbrauch und Emissionen deutlich zu senken,
- weitere Effizienzsteigerung durch Hybridisierung,
- Elektrofahrzeuge mit Batterie- und Brennstoffzellenantrieb.

### Due-Diligence-Prozesse

Eine vom Vorstand verabschiedete Umweltleitlinie formuliert unseren Anspruch: Wir entwickeln Produkte, die in ihrem jeweiligen Marktsegment besonders umweltverträglich und energieeffizient sind. Bereits in den ersten Phasen der Entwicklung entscheidet sich weitgehend, welche ökologischen Lasten ein Fahrzeug verursacht. Je früher die umweltgerechte Produktentwicklung (Design for Environment, DfE) in den Entwicklungsprozess integriert ist, desto effizienter können die Umweltauswirkungen minimiert werden. Die Umweltverträglichkeit stetig zu verbessern ist deshalb eine wichtige Anforderung bei der Festlegung der Produktlastenhefte. Für jedes Fahrzeugmodell und jede Motorisierungsvariante legen diese Lastenhefte die zu realisierenden Eigenschaften und Zielwerte fest. Dazu gehören unter anderem Vorgaben zu Kraftstoff-

verbrauch, CO<sub>2</sub>-Emissionen und Grenzwerten für Stickoxide. Im Laufe des Entwicklungsprozesses überprüfen wir regelmäßig die Einhaltung dieser Vorgaben.

In einem unmittelbar unterhalb der Vorstandsebene angesiedelten Gremium bewerten die Verantwortlichen jeder Fahrzeugbaureihe die Ergebnisse dieser Überprüfung und entscheiden über eventuell nötige Korrekturmaßnahmen. Sind Korrekturen erforderlich, wird das jeweils zuständige Leitungsgremium des Geschäftsfeldes einbezogen und bei weiterer Eskalation auch das zuständige Vorstandsmitglied.

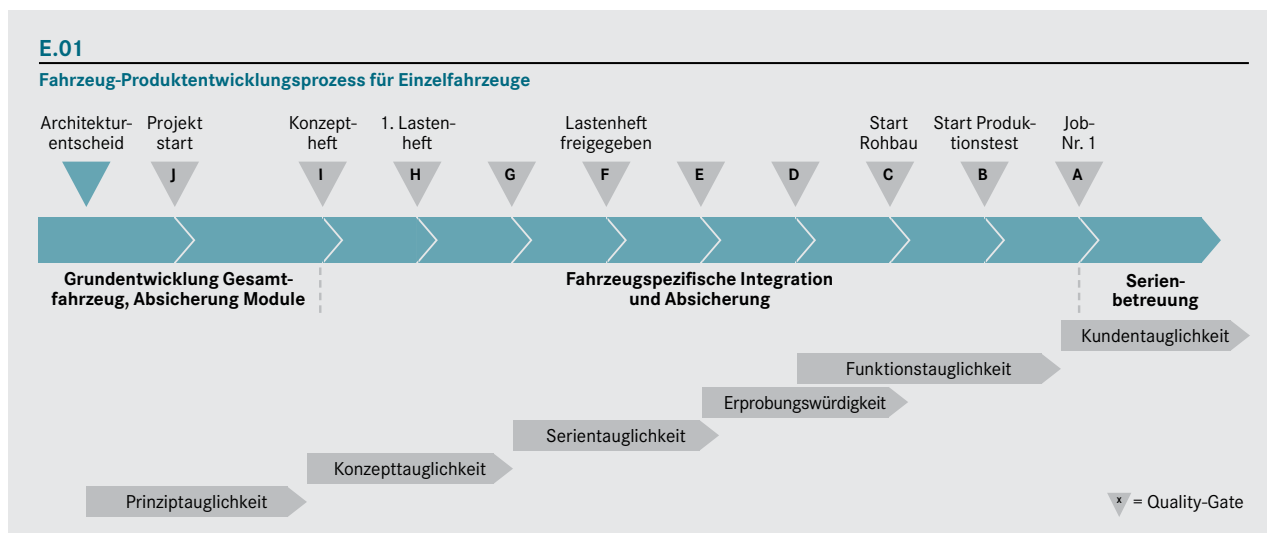
### Der CO<sub>2</sub>-Prozess in der Fahrzeugentwicklung

Die Einbindung aller fahrzeugbezogenen Ziele, einschließlich der umweltrelevanten Ziele, in den Fahrzeugentwicklungsprozess erfolgt in allen Geschäftsfeldern nach einem ähnlichen Muster. Schaubild [↗ E.01](#) zeigt beispielhaft das Mercedes-Benz Development System (MDS). Für Pkw und leichte Nutzfahrzeuge gibt es in vielen Märkten Kraftstoffverbrauchs- und CO<sub>2</sub>-Flottenziele, das heißt ein Gesamtziel für alle im Markt verkauften Neufahrzeuge. Nachfolgend wird die entsprechende Steuerung zur Erreichung des CO<sub>2</sub>-Flottenverbrauchszieles am Beispiel Pkw Europa (EU-28) dargestellt.

Maßgeblich für die Zielwerte beim Kraftstoffverbrauch und bei den CO<sub>2</sub>-Emissionen sind technologische Möglichkeiten, gesetzliche Vorgaben inklusive der Flottenverbrauchsziele sowie Kundenwünsche. Für die Einhaltung der Ziele sowie die Transparenz des Zielerreichungsgrades ist der CO<sub>2</sub>-Steuerkreis verantwortlich, der vom Vorstandsmitglied für Konzernforschung und Mercedes-Benz Cars Entwicklung geleitet wird.

Grundlage für die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Flottenwerte sind die Verbrauchswerte der am Markt erhältlichen Fahrzeuge sowie die Verbrauchsvorgaben- und -prognosen der noch in der Entwicklung befindlichen Fahrzeuge. In Verbindung mit den Absatzprognosen ergeben sich hieraus die prognostizierten CO<sub>2</sub>-Flottenemissionswerte.

Verschiedene äußere Impulse, wie zum Beispiel Änderungen der Absatzstruktur oder auch der politischen Rahmenbedingungen, aber auch Änderungen bei den Verbrauchszielwerten der noch in der Entwicklung befindlichen Fahrzeuge können eine Abweichung von den prognostizierten Zielwerte bewirken. In diesem Fall veranlasst der CO<sub>2</sub>-Steuerkreis die Prüfung verschiedener Optionen und entscheidet über die einzuleitenden Maßnahmen. Bei besonders gravierendem Anpassungsbedarf erfolgt eine Eskalation in das zuständige Leitungsgremium. Strategisch umfasst dieser Prozess einen Zeitraum von rund zehn Jahren.



### Ergebnis

Im Berichtsjahr sind die durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen der Gesamtflotte von Mercedes-Benz Cars in Europa (EU28 +Island) auf 132 (i. V. 125) g/km (NEFZ) gestiegen.

Durch die Umstellung des gesetzlich vorgegebenen Messzyklus der CO<sub>2</sub>-Emissionen der Einzelfahrzeuge von NEFZ auf WLTP hat sich unser Flottenwert deutlich erhöht. Gleichzeitig haben die Verschiebung des Absatzes weg vom Diesel hin zum Benziner sowie der weiter steigende Absatz von größeren SUVs und Allradfahrzeugen den CO<sub>2</sub>-Flottenwert erhöht.

Da bis September 2019 alle Fahrzeugmodelle nach WLTP zertifiziert sein werden, rechnen wir für 2019 trotz weiterer Fortschritte bei der Verbrauchsreduzierung unserer Fahrzeuge nur mit einem geringfügig niedrigeren CO<sub>2</sub>-Flottenwert, bevor 2020 aufgrund der Fahrzeugelektrifizierung eine deutliche Verringerung des CO<sub>2</sub>-Flottenwertes zum Tragen kommen soll.

**Der neue Testzyklus WLTP.** Seit September 2017 werden alle neuen Pkw-Typen in Europa nach dem »Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure« (WLTP) zertifiziert. Dieses Prüfverfahren beinhaltet gegenüber dem bisherigen »Neuen Europäischen Fahrzyklus« (NEFZ) zahlreiche Änderungen. Dazu gehören unter anderem eine höhere Durchschnitts- und Spitzengeschwindigkeit, mehr Dynamik im Fahrverhalten, gleitende Schwungmassen statt Schwungmassenklassen, ein geringerer Stillstandsanteil sowie die Berücksichtigung von Sonderausstattungen und Ruhestrombedarf. Insgesamt führt all dies zu realitätsnäheren, aber auch höheren Verbrauchsangaben.

Nach den gesetzlichen Vorgaben müssen die Automobilhersteller den CO<sub>2</sub>-Ausstoß ihrer Fahrzeugflotten in Europa bis zum Jahr 2021 mittels einer vorgegebenen Formel aus den inzwischen nach WLTP ermittelten Werten auf NEFZ-Werte zurückrechnen. Dies erklärt, warum jedes neue Fahrzeug nach WLTP zertifiziert wird, der europäische CO<sub>2</sub>-Flottenwert der Hersteller jedoch nach wie vor als NEFZ-Wert angegeben wird. Es geht dem Gesetzgeber um die Vergleichbarkeit der Hersteller-Flottenwerte, bis ab 2022 ein neuer Grenzwert in Kraft treten wird.

Wir arbeiten weiter intensiv daran, alle gesetzlichen CO<sub>2</sub>-Vorgaben zu erfüllen; das gilt auch für die sehr anspruchsvollen EU-Grenzwerte für 2021. Ob diese Flottenziele erreicht werden,

hängt allerdings nicht allein davon ab, dass wir attraktive und hocheffiziente Fahrzeuge mit elektrifiziertem Antrieb anbieten. Vielmehr müssen sich unsere Kunden auch tatsächlich für diese Modelle entscheiden. Um hier bestmöglich aufgestellt zu sein, stellen wir unser Produktportfolio durchgängig auf die neuesten Motorengenerationen um und bauen es in Richtung Elektrifizierung durch Plug-in-Hybride und rein elektrische Fahrzeuge aus.

### Luftreinhaltung

#### Ziel

Die Verbesserung der innerstädtischen Luftqualität wird neben dem Klimaschutz auch in Zukunft ein wichtiger Umweltaspekt sein. Der Straßenverkehr hat heute noch einen erheblichen Anteil an straßennahen Stickoxidbelastungen. Grundsätzlich ist es unser Ziel, Emissionsanforderungen möglichst frühzeitig zu erfüllen und potenzielle Risiken für Mensch und Umwelt zu reduzieren.

#### Maßnahmen

Modernste Technologien ermöglichen es, die Schadstoffemissionen unserer Pkw und Nutzfahrzeuge ständig weiter zu reduzieren. Dabei haben wir konventionelle Benzin- und Dieselmotoren ebenso im Blick wie Hybridfahrzeuge, die konventionelle mit elektrischen Antriebstechnologien verbinden.

Die Einführung der neuen Dieselmotorenfamilien mit dem OM 654, dem OM 656 und dem OM 608 sowie die fortschreitende Elektrifizierung der Antriebe werden wesentlich zur Erreichung der gesetzten Ziele beitragen.

Unser Zukunftsplan Diesel umfasst die Entwicklung von Software-Updates für insgesamt deutlich über 3 Mio. Fahrzeuge in Kundenhand – davon deutlich mehr als 1 Mio. in Deutschland. Mit den Updates verbessern wir das NO<sub>x</sub>-Emissionsverhalten im realen Fahrbetrieb um 25 bis 30% im Durchschnitt der Fahrzeuge. Der Nachweis dafür erfolgt in dem mit den Behörden abgestimmten Messzyklus (WLTC 1, 2, 3).

Nach Gesprächen mit dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) im Juni 2018 führt Daimler auf Anordnung des KBA einen verpflichtenden Rückruf für rund

690.000 Fahrzeuge in Europa (davon rund 280.000 in Deutschland) durch. Der überwiegende Teil dieser Fahrzeuge war bereits Bestandteil der im Juli 2017 angekündigten freiwilligen Servicemaßnahme. Die Maßnahmen werden in enger Zusammenarbeit mit den deutschen Zulassungsbehörden durchgeführt.

Daimler unterstützt das Konzept der deutschen Bundesregierung für saubere Luft und die Sicherung der individuellen Mobilität. Mit einem attraktiven Prämienprogramm in den definierten Schwerpunktregionen beschleunigen wir die Erneuerung des Fahrzeugbestands. Daimler leistet damit einen erheblichen Beitrag zum Konzept der Bundesregierung, um etwaige Nachteile für Diesel-Fahrer zu verhindern.

Ebenfalls hat Daimler bereits nach dem Koalitionsbeschluss Anfang Oktober 2018 angekündigt, sich im Rahmen des Konzeptes der deutschen Bundesregierung für saubere Luft und Sicherung der individuellen Mobilität auch an einem Hardwarenachrüstungsprogramm für Diesel-Fahrzeuge in den festgelegten Schwerpunktregionen zu beteiligen. Vor diesem Hintergrund ist Daimler bereit, für Mercedes-Benz Kunden mit Euro-5-Diesel-Fahrzeugen in den Schwerpunktregionen die Kosten einer Hardwarenachrüstung bis zu einem Maximalbetrag von 3.000 Euro zu übernehmen. Die Nachrüstung muss durch einen Drittanbieter entwickelt und angeboten und vom Kraftfahrt-Bundesamt genehmigt werden. Sie muss nachweislich dazu berechtigen, in bestimmten Städten auch in Straßen mit Fahrverboten einzufahren. Daimlers Ziel ist, im Interesse der Kunden für Klarheit zu sorgen, welche Hardwarelösungen von Drittanbietern überhaupt angeboten werden können und zu welchem Zeitpunkt.

**Aufstockung des Mobilitätsfonds.** Wir haben unsere ursprünglich geplante Beteiligung am »Sofortprogramm Saubere Luft«, das im August 2017 auf dem Nationalen Forum Diesel vereinbart wurde, deutlich aufgestockt: Gemeinsam mit BMW und Volkswagen tragen wir nun den gesamten Anteil der Automobilindustrie.

**Lokale Maßnahmen.** Daimler konzentriert sich bei den lokalen Maßnahmen insbesondere auf Stuttgart. Beispielsweise unterstützen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln wie S-Bahn, Stadtbahn oder Bus zur Arbeit fahren. Dank einer Kostenübernahme von Daimler können Beschäftigte des Konzerns seit Januar 2018 an Tagen mit sogenanntem Feinstaubalarm kostenlos den öffentlichen Nahverkehr der Region Stuttgart für die Fahrt zwischen Wohnort und Arbeitsplatz nutzen.

Um die Auswirkungen moderner Dieselmotoren in der Flotte abschätzen und mögliche Fahrverbote in der Zukunft einkalkulieren zu können, haben wir gemeinsam mit der Firma Bosch und in enger Abstimmung mit der Stadt Stuttgart sowie den zuständigen Landesministerien Szenarien zur künftigen Luftqualität am Stuttgarter Neckartor berechnen lassen. Ein Beratergremium aus anerkannten Experten und Hochschullehrern begleitete die Studie, die von der Firma Aviso durchgeführt wurde. Die Grenzwerte am Neckartor werden nach den Szenarien der Studie zwar bis 2020 voraussichtlich nicht erreicht werden. Aber – je nach umgesetztem Maßnahmenpaket – wird der Grenzwert von 40 Mikrogramm/Kubikmeter Umgebungsluft voraussichtlich zwischen 2020 und 2025 dauerhaft eingehalten werden.

## Ergebnis

Mit den neuen Dieselmotoren (OM 654, OM 656 und OM 608) erreichen Mercedes-Benz Fahrzeuge durchschnittliche Stickoxidemissionen (NO<sub>x</sub>-Emissionen) zwischen 40 und 60 Milligramm pro Kilometer – dies bei Tausenden Kilometern Laufleistung auf der Straße und unter den Bedingungen des Real-Driving-Emissions-Messverfahrens (RDE). Die Werte liegen deutlich unter dem derzeitigen RDE-Grenzwert von 80 Milligramm pro Kilometer mal dem Korrelationsfaktor 2,1 (Stufe 1). Der Korrelationsfaktor wurde per EU-Verordnung festgelegt, um die meist höheren Stickoxidemissionen im realen Betrieb für neue Fahrzeugtypen bis Ende 2019 abzudecken.

Möglich wird dies durch ein innovatives Gesamtpaket aus Motor und Abgasnachbehandlung, das mit der neuen Motorgeneration seit 2016 konsequent im Markt eingeführt und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Organisationen wie die Dekra, der TÜV sowie Fachzeitschriften haben die sehr guten Werte bei Tests auf der Straße vielfach bestätigt.

## Ressourcenschonung

### Ziel

Um die Umweltverträglichkeit eines Fahrzeugs bewerten zu können, betrachten wir die Emissionen und den Ressourcenverbrauch über den gesamten Lebenszyklus hinweg.

### Maßnahmen und Ergebnis

Während der Entwicklung eines Fahrzeugs erstellen wir für jedes Fahrzeugmodell ein Recyclingkonzept, in dem alle Bauteile und Werkstoffe auf ihre Eignung für die verschiedenen Stufen des Recyclingprozesses hin analysiert werden. Dadurch sind alle Mercedes-Benz Pkw-Modelle gemäß ISO 22 628 zu 85 Prozent stofflich recyclingfähig und zu 95 Prozent verwertbar. Schwerpunkte unseres Engagements im Recyclingbereich sind dabei:

- der Wiederverkauf geprüfter und zertifizierter Gebrauchtteile durch das Mercedes-Benz Gebrauchtteile Center (GTC),
- die Aufarbeitung sogenannter Tauschteile (Remanufacturing),
- das Werkstattdentsorgungssystem MeRSy (Mercedes-Benz Recycling System).

## Umweltschutz in der Produktion

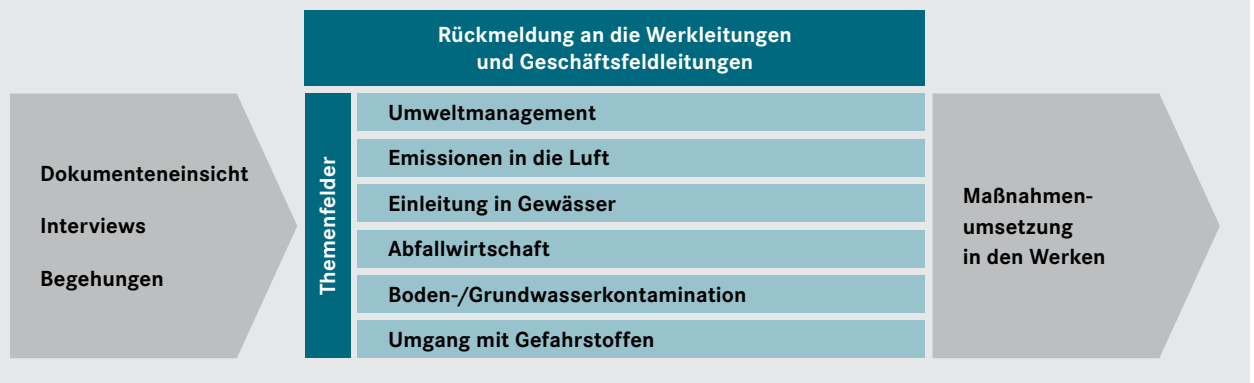
### Ziel

Das Engagement für die Umwelt ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Vor diesem Hintergrund haben wir an unseren Produktionsstandorten Umweltmanagementsysteme mit dem Ziel etabliert, effiziente und qualitätsgesicherte Leistungen rechtskonform, umweltschonend und sicher zu erbringen. Des Weiteren werden an allen mehrheitlich im Besitz des Konzerns befindlichen Produktionsstandorten Umwelt- risikobewertungen durchgeführt. Ein hohes Niveau der Luftreinhaltung und des Klimaschutzes sowie des Ressourcenschutzes (Wassernutzung, Abfallwirtschaft, Bodenschutz) wird angestrebt und durch Daimler-Konzernstandards unterstützt.



## E.02

## Methodik zur Umweltrisikobewertung

**Maßnahmen**

In den vom Vorstand verabschiedeten Umwelt- und Energieleitlinien definieren wir unsere Umwelt- und Energiepolitik und bekennen uns zu einem integrierten Umweltschutz. Dieser setzt an den Ursachen für Umweltbeeinträchtigungen an und berücksichtigt die Auswirkungen der Produktionsprozesse und Produkte auf die Umwelt bereits im Planungs- und Entwicklungsprozess.

Der Umweltschutz in der Produktion wird geschäftsbereichsübergreifend in drei regionalen Gremien koordiniert (Deutschland/Europa, Nord- und Südamerika sowie Asien), die wir zentral steuern. Geregelt wird dies über eine Konzernrichtlinie sowie organisatorische und technische Standards.

Die Überwachung der Umweltleistung erfolgt sowohl durch externe Gutachter (ISO 14001-Zertifizierung, EMAS-Validierung) als auch über interne Umweltrisikobewertungen (Due-Diligence-Prozess). Schulungen führen wir über die jeweilige Standortorganisation durch. Wichtige Inhalte unserer Schulungen sind beispielsweise der Gewässerschutz, die Abwasserbehandlung, das Notfallmanagement bei umweltrelevanten Betriebsstörungen oder die umweltschutzgerechte Planung von Anlagen und Arbeitsstätten.

**Due-Diligence-Prozesse**

Als Instrument der Umweltrisikovorsorge sowie zur Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen haben wir bereits 1999 eine Methodik zur Umweltrisikobewertung (Environmental Due Diligence) entwickelt. Diese wenden wir seit dem Jahr 2000 konzernweit sowohl intern als auch extern bei Akquisitionsvorhaben an. Seither führten wir drei komplette Risikobewertungen an den Produktionsstandorten von Mercedes-Benz Cars, Mercedes-Benz Vans, Daimler Trucks und Daimler Buses durch.

2014 begann die vierte Runde der Umweltrisikobeurteilung. Einige neue Risikoaspekte wurden in die Themenfelder integriert. Methode und Tools haben wir jedoch nicht verändert, um die Vergleichbarkeit mit den Resultaten der bereits durchgeführten Bewertungen zu gewährleisten. [➔ E.02](#)

**Ergebnis**

Nach festgelegten, standardisierten Vorgehensweisen werden so sämtliche Produktionsstandorte im Rhythmus von fünf Jahren besucht und evaluiert. Es folgen Berichte an die Werk- und Geschäftsfeldleitungen sowie ein jährliches Controlling des Umsetzungsstandes der Empfehlungen zur Risikominimierung an den Standorten. Auf diesem Weg streben wir für alle Produktionsstandorte von Daimler weltweit einen verpflichtenden hohen Umweltstandard an.

Im Jahr 2018 wurden die Produktionsstandorte des Geschäftsfelds Detroit Diesel Remanufacturing und einige CKD-Werke von MBC evaluiert. Schwerpunktergebnisse lagen in den Bereichen Fachgerechte Lagerung von Gefahrstoffen und Explosionsschutz.

**Mobilitätsdienstleistungen**

Neben einer hohen Umweltverträglichkeit unserer Produkte und einer umweltschonenden und effizienten Produktion streben wir auf dem »Weg zum emissionsfreien Fahren« auch die Umsetzung innovativer Mobilitätsdienstleistungen an. Wir haben deshalb eine Reihe zukunftsweisender Mobilitätskonzepte entwickelt und treiben innovative Ansätze voran – vom Carsharing-Anbieter car2go über die Mobilitätsplattform moovel und die Taxi-App mytaxi bis hin zu unserer Beteiligung an FlixBus und zum Bussystem Bus Rapid Transit (BRT). Zuletzt hinzugekommen sind 2018 mit ViaVan ein On-Demand Ridesharing-Dienst mit zwei Standorten in Großbritannien, eine Kooperation mit CaoCao, dem chinesischen Ride-Hailing-Service mit mehr als 17 Millionen registrierten Nutzern, sowie die Beteiligung an Turo, dem US-Marktführer für Carsharing mit Privatfahrzeugen. Die Carsharing-Plattform hat bereits fünf Millionen Nutzer. Die Verschmelzung mit der deutschen Peer-to-Peer-Carsharing-Plattform Croove, an der Daimler ebenfalls beteiligt ist, soll dem US-Unternehmen den Markteintritt in Deutschland erleichtern.

Das von Daimler und BMW geplante gemeinsame Joint Venture für Mobilitätsdienstleistungen kommt Schritt für Schritt voran. Mittlerweile haben wir die Zustimmung der Behörden für das gemeinsame Unternehmen erhalten. Der Zusammenschluss unserer On-Demand-Mobilitätsdienste in den Bereichen Carsharing, Ride-Hailing, Parking, Charging und Multimodalität mit den Mobilitätsservices von BMW soll unseren Aktivitäten zur Ausweitung und Verbesserung der Mobilitätsdienstleistungen einen zusätzlichen Schub verleihen.

# Arbeitnehmerbelange

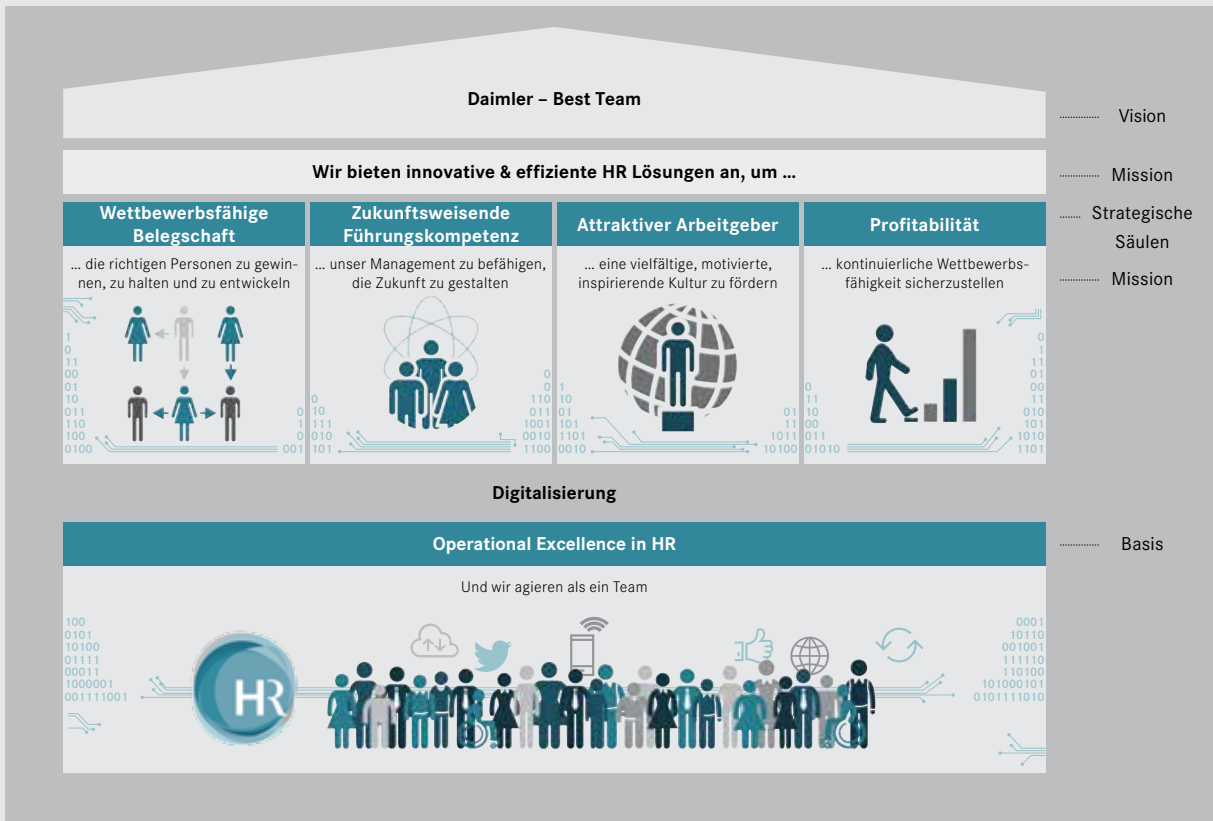
Der Erfolg der Daimler AG und ihrer Tochtergesellschaften hängt in hohem Maße vom Einsatz und Können unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Weltweit tragen über 298.000 Menschen zu diesem Erfolg bei, indem sie ihre Vorstellungen und Ideen in die jeweiligen Tätigkeiten und Arbeitsprozesse einbringen und Impulse zu Verbesserungen und Innovationen geben. Vertrauensvolle Beziehungen zu den Beschäftigten sind für uns daher mehr als ein ethischer und gesetzlicher Anspruch: Ohne sie könnten wir unser Geschäft nicht erfolgreich führen.

Allgemeine Kennzahlen zur Entwicklung der Beschäftigtenzahlen sind im Kapitel »Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter« des Lageberichts dargestellt. [S. 113f.](#)

Um qualifizierte Kräfte gewinnen, entwickeln und halten zu können, arbeiten wir ständig daran, unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu festigen. Unsere Führungskräfte sollen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Höchstleistungen motivieren. Deshalb ist es für uns entscheidend, exzellente Führungskompetenzen im Management zu verankern. Daneben wollen wir unsere soziale Verantwortung wahrnehmen und in unserem globalen Unternehmen Vielfalt leben.

Eine professionelle Human-Resources-Organisation und effiziente betriebliche Prozesse sind die Basis für die Umsetzung dieser übergeordneten Ziele, aus denen wir zentrale Handlungsfelder abgeleitet haben. Als Steuerungsinstrument nutzen wir vor allem unsere HR-Scorecard. Dabei geben Key-Performance-Indikatoren zu demografischer Entwicklung, Diversity und Krankenfehlstand Aufschluss über die Nachhaltigkeit von Personalmaßnahmen und Prozessen in den einzelnen Handlungsfeldern.

**E.03**  
HR Strategie 2025





## Partnerschaft mit den Beschäftigten

Es ist unser Ziel und Anspruch, unseren Beschäftigten partnerschaftlich zu begegnen, ihre Interessen zu respektieren und sie ins Unternehmensgeschehen einzubeziehen, indem wir sie laufend informieren und an Entscheidungsprozessen beteiligen. Um dies umzusetzen, orientieren wir uns nicht nur an den Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), sondern vor allem auch an unseren »Grundsätzen der sozialen Verantwortung«. Darin verpflichten wir uns unter anderem, zentrale Arbeitnehmerrechte einzuhalten – von der Achtung der Chancengleichheit bis hin zum Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Verstöße gegen diese Grundsätze nimmt das Hinweisgebersystem BPO entgegen und kanalisiert je nach Zuständigkeit die weitere Verfolgung.

Unsere Beschäftigten haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren – auch in Staaten, in denen die Koalitionsfreiheit nicht gesetzlich geschützt ist. Mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften arbeiten wir konstruktiv zusammen. Wichtige Partner sind dabei die Betriebsräte an den Standorten, der Europäische Betriebsrat und die Weltarbeitnehmervertretung (World Employee Committee). Für die Daimler AG gelten für alle Beschäftigten kollektivrechtliche Vereinbarungen, konzernweit für die Mehrheit unserer Beschäftigten.

In unterschiedlichen Gremien informieren wir die Arbeitnehmervertreter regelmäßig über die wirtschaftliche Lage und über alle wichtigen Veränderungen der Daimler AG und des Konzerns. Im Hinblick auf die Auswirkungen von Entscheidungen auf die Beschäftigten treffen wir Vereinbarungen mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen. In Deutschland sind hierzu umfangreiche Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz verankert. Bei entscheidenden Veränderungen unterrichten wir unsere Beschäftigten frühzeitig.

Als Ergebnis des fortlaufenden Dialogs zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretung konnte 2015 die Gesamtvereinbarung »Zukunftssicherung Daimler« erneut abgeschlossen werden. Diese bis 2020 gültige Einigung beinhaltet die an vielen Standorten der Daimler AG abgeschlossenen Zukunftsbildvereinbarungen mit konkreten Investitionszusagen, flexiblen Personaleinsatzmodellen sowie mit der Möglichkeit, auf punktuelle Erhöhungen des Personalbedarfs zu reagieren. Auf dieser Basis können wir Marktchancen nutzen und Nachfrageschwankungen besser abfedern. Die Gesamtbetriebsvereinbarung »Zukunftssicherung« schließt betriebsbedingte Beendigungskündigungen für alle Beschäftigten der Daimler AG in Deutschland bis Ende 2020 grundsätzlich aus.

Eine Ausweitung dieser Zukunftssicherung ist auch fester Bestandteil des »Projekts Zukunft« zur Neuaufstellung unseres Konzerns. Dies erfolgt in enger Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern. Im Falle einer Realisierung des »Projekts Zukunft« würde die bei der Daimler AG bestehende Beschäftigungssicherung für die Beschäftigten der Daimler AG, der Mercedes-Benz AG sowie der Daimler Truck AG bis 2029 verlängert; damit wären betriebsbedingte Beendigungskündigungen grundsätzlich bis zum 31.12.2029 für alle Beschäftigten ausgeschlossen, die von einem Betriebsübergang im Rahmen der Umsetzung der neuen Konzernstruktur betroffen sind und diesem nicht widersprechen.

## Hohe Attraktivität als Arbeitgeber

Unsere Aktivitäten und Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zielen darauf ab, im Wettbewerb um fähige Talente ausreichend Fach- und Führungskräfte mit entsprechender Qualifikation für unser Unternehmen zu gewinnen und sie an das Unternehmen zu binden. Kernziele sind dabei, eine attraktive und faire Vergütung sicherzustellen sowie für eine Arbeitskultur zu sorgen, die die Leistungsfähigkeit, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Führungskräfte fördert.

### Attraktive und faire Vergütung

Weltweit vergüten wir geleistete Arbeit in allen Konzerngesellschaften nach den gleichen Grundsätzen. Unsere globale Vergütungsrichtlinie, die für alle Mitarbeitergruppen gilt, legt Rahmenbedingungen und Mindestanforderungen für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme fest, deren Einhaltung durch interne Audits stichprobenartig überprüft wird. Innerhalb des so abgesteckten Rahmens berücksichtigen wir auch die Gegebenheiten der lokalen Märkte, denn wir wollen markt- und branchenübliche Gehälter und Zusatzleistungen bieten. Die Höhe des Entgelts richtet sich nach den Aufgaben und Leistungen der Beschäftigten sowie nach ihrer Qualifikation und Erfahrung. Weder Geschlecht noch Herkunft, sondern allein Funktion und Verantwortung der Beschäftigten zählen für uns bei der Festlegung des Entgelts.

Im Fall tariflicher Bindungen gewähren die Daimler AG und ihre Konzerngesellschaften meist zusätzlich freiwillige Leistungen, die mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen vereinbart werden. Hierzu gehören vor allem arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur Altersversorgung sowie eine Beteiligung am Erfolg der jeweiligen Gesellschaft. So erhalten die anspruchsberechtigten Beschäftigten bei der Daimler AG für das Jahr 2018 eine Ergebnisbeteiligung in Höhe von 4.965 € (2017: 5.700 €). Darüber hinaus können unsere Beschäftigten vielfältige sportliche sowie soziale Einrichtungen in Anspruch nehmen – von Plätzen in einer der Kindertagesstätten für den Nachwuchs bis hin zur Sozialberatung in persönlichen Notlagen.

Im Jahr 2018 wurden im Konzern aufgewendet:

- 18.329 Mrd. € für Löhne und Gehälter (davon Daimler AG 11.569 Mrd. €),
- 3.332 Mrd. € für soziale Sicherheit (davon Daimler AG 1.849 Mrd. €),
- 0,8 Mrd. € für Altersversorgung, bei einer durchschnittlichen Belegschaft von 298.465 Beschäftigten (davon Daimler AG 151.879 Beschäftigte).

### Moderne Arbeitsbedingungen

Die Arbeitszeit, der Arbeitsort, das Arbeitsumfeld und der Grad der Selbstbestimmung der Beschäftigten sowie eine moderne Führungskultur prägen die Arbeitsbedingungen zunehmend. Für unsere Beschäftigten gilt in der Regel eine tarifvertraglich oder betrieblich festgelegte Arbeitszeit. Mehrarbeit erfolgt in Deutschland grundsätzlich nur im Rahmen einer vorausschauenden Bedarfsplanung und muss grundsätzlich von den Arbeitnehmervertretern genehmigt werden. Generell legen wir Arbeitszeiten so an, dass das Gehalt auch bei phasenweise wechselndem Arbeitsumfang stabil bleibt. Dafür sorgt ein Zeitkontensystem.

### Flexibel arbeiten

Die heutigen Lebens- und Arbeitsbedingungen fordern eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit nach individuellen Bedürfnissen. Unser Ansatz lautet deshalb: Leistung fördern und fördern, nicht Anwesenheit. So stärken wir die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte gerade im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Auch über die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten unterstützen wir die Flexibilität und Selbstbestimmung der Beschäftigten. Seit Dezember 2016 gilt bei der Daimler AG hierzu eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Sie gewährt ein Recht auf mobiles Arbeiten, sofern es die Arbeitsaufgabe erlaubt.

Daneben fördern wir das Job-Sharing, bei dem sich zwei Beschäftigte eine Aufgabe oder eine Stelle teilen und gemeinsam bis zu 60 Wochenstunden arbeiten können. Gerade für Führungskräfte ist dies ein Weg, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.

Betriebsvereinbarungen der Daimler AG erlauben es den Mitarbeitenden überdies, ihre Berufstätigkeit mehrere Jahre lang für eine Qualifizierungsmaßnahme, ein Sabbatical oder für die häusliche Pflege eines Angehörigen zu unterbrechen – mit der Zusage, danach wieder bei der Daimler AG einsteigen zu können.

Wir ermutigen alle Beschäftigten in Elternzeit, anschließend an ihren Arbeitsplatz im Unternehmen zurückzukehren, denn wir wollen nicht auf ihr Wissen und ihre Erfahrung verzichten. Mit circa 705 betriebsnahen Krippen- und circa 200 Kooperationsplätzen in Deutschland sowie einer Zusammenarbeit für die Vermittlung von Kinderbetreuung unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, passende Lösungen für die Betreuung ihres Nachwuchses zu finden.

Im Jahr 2018 nahmen rund 3.800 Beschäftigte der Daimler AG das Angebot der Elternzeit wahr. Die Möglichkeit einer Freistellungsphase nutzten rund 400 Beschäftigte. Über 250 Beschäftigte auf Team-, Abteilungs- oder Bereichsebene arbeiteten Ende 2018 in einem Job-Sharing-Modell.

### Leadership 2020 – Weiterentwicklung der Führungskultur

Unser Geschäft wandelt sich rasant. Um auch in Zukunft erfolgreich zu sein, entwickeln wir unsere Zusammenarbeit und Führungskultur weiter. So haben wir im Jahr 2016 die Initiative Leadership 2020 gestartet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 23 Nationen, verteilt über alle Führungsebenen, arbeiten an der künftigen Daimler-Führungskultur. Orientierung geben dabei neue Führungsprinzipien, die das Unternehmen unter anderem schneller und flexibler machen sollen sowie seine Innovationskraft stärker fördern. In acht sogenannten Game Changern werden gezielt Abläufe, Prozesse und Strukturen hinterfragt und verändert. In den Vorstandssitzungen der Daimler AG wird regelmäßig über das Voranschreiten der Initiative diskutiert und über notwendige Weichenstellungen entschieden.

### Erfolgreiche Mitarbeiterbefragung

Ein wichtiger Gradmesser dafür, wo wir aus Sicht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktuell stehen – und was wir künftig noch besser machen können –, ist unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung, die für die Durchführung in 2018 neu

konzipiert wurde. Im September 2018 waren fast 300.000 Beschäftigte in mehr als 50 Ländern eingeladen, ihr Feedback abzugeben. Unternehmensweit haben wir eine Beteiligungsquote von 80 Prozent und damit den bisher höchsten Wert in einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung bei Daimler erreicht. Diese ausgezeichnete hohe Beteiligung zeigt das Interesse der Belegschaft, sich aktiv in die Weiterentwicklung des Unternehmens einzubringen. 75 Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen, die an der Befragung teilgenommen haben, sind mit Daimler als Arbeitgeber zufrieden oder sehr zufrieden und stolz darauf, bei Daimler zu arbeiten. Die hohe Bindung unserer Beschäftigten an unser Unternehmen zeigt sich auch in der Betriebszugehörigkeit: Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Daimler-Beschäftigten ist im Berichtsjahr leicht gesunken und erreichte 15,8 Jahre (i. V. 16,1 Jahre). In Deutschland waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Jahresende 2018 im Durchschnitt seit 19,4 (i. V. 19,5) Jahren bei Daimler beschäftigt, in der Daimler AG seit 20,2 (i. V. 20,3) Jahren. Außerhalb Deutschlands lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 10,6 (i. V. 11,0) Jahren. Unsere weltweite Fluktuationsrate bezifferte sich im Jahr 2018 auf 4,9% (i. V. 5,1%).

### Wettbewerbsfähige Belegschaft

Erfolgreich sind wir nur mit einer kompetenten und leistungsfähigen Belegschaft. Unser Ziel ist es deshalb, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend weiterzuentwickeln und sie wettbewerbsfähig zu halten. Dieses Ziel setzen wir durch Maßnahmen in vier übergeordneten Handlungsfeldern um: Diversity Management, Nachwuchssicherung, Qualifizierung sowie Gesundheitsmanagement und Sicherheit am Arbeitsplatz.

### Diversity Management

Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für uns die Basis eines leistungsfähigen Unternehmens. Das Diversity Management ist daher Teil unserer Unternehmensstrategie. Durch die unterschiedlichen Talente und Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen wir die Voraussetzungen dafür, als global agierendes Unternehmen der Vielfalt unserer Kunden, Lieferanten und Investoren gerecht zu werden.

Mehr als 298.000 Menschen aus über 160 Nationen bilden bei Daimler eine lebendige Mischung aus Kulturen und Lebensweisen. Diese Vielfalt nutzen wir, um Teams optimal zusammenzusetzen. Die Mehrheit unserer Führungskräfte im Ausland stammt aus der jeweiligen Region. Wir fördern die kulturelle Vielfalt unserer Belegschaft durch weltweite Personaleinsätze, Mentorings, Trainings zur interkulturellen Kompetenz sowie ein gezieltes Recruiting. Mehr als ein Drittel der Einstellungen über unser bisheriges Trainee-Programm CAREer entfallen auf internationale Kandidaten.

Wir wollen den Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen bis 2020 auf mindestens 20% erhöhen. Derzeit sind über 18% unserer Führungskräfte im mittleren und oberen Management weiblich. Für die Daimler AG haben wir in einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Frauenförderung Zielkorridore für den Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft, der Berufsausbildung und den Führungsebenen 4 und 5 vereinbart. Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir ein regelmäßiges internes Berichts- und Planungssystem installiert.

Die Generationenvielfalt im Unternehmen wird durch ein höheres Rentenzugangsjahr und ein längeres Berufsleben zunehmen. Der Altersdurchschnitt unserer Beschäftigten lag im Jahr 2018 weltweit bei 42,7 (i. V. 42,8) Jahren. Bei der Daimler AG waren unsere Beschäftigten durchschnittlich 44,8 (i. V. 44,7) Jahre alt. Mit der demografischen Entwicklung wird der Altersdurchschnitt in den nächsten Jahren weiter ansteigen. Langfristig gesehen wird der Anteil der älteren Beschäftigten aber wieder geringer, wenn viele aus der Generation der »Baby-boomer« altersbedingt das Unternehmen verlassen werden. Wir sehen diesen Wandel als Chance und passen die Rahmenbedingungen entsprechend an. Unser Generationenmanagement setzt auf Maßnahmen, die den Erhalt der Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Jüngeren und Älteren ebenso fördern wie die Zusammenarbeit zwischen den Generationen.

Vierteljährlich diskutiert der Vorstand über die Aktivitäten und Ergebnisse des Diversity Managements. Mit externen Stakeholdern tauschen wir uns im Rahmen unserer Mitwirkung in der Charta der Vielfalt aus, zu deren Gründungsmitgliedern wir zählen.

### Nachwuchssicherung

Daimler geht bei seiner Nachwuchssicherung ganzheitlich vor. Unsere MINT-Bildungsinitiative »Genius« begeistert auf vielfältige Art und Weise Kinder und Jugendliche für Technikthemen. Zudem gibt Genius Lehrkräften durch praxisnahes Unterrichtsmaterial, interaktive Technik-Workshops und Fortbildungsangebote Impulse, den Unterricht abwechslungsreich und zukunftsorientiert zu gestalten.

Über die technische und kaufmännische Ausbildung oder das Duale Studium hinaus sind wir mit einer Vielzahl von Aktivitäten überall dort präsent, wo heute Talente angesprochen werden. Über Social Media, Hackathons, Wettbewerbe und Praktika bieten wir umfangreiche und individuelle Kontaktmöglichkeiten zum Unternehmen.

Nach dem Studium sind der Direkteinstieg oder INspire – eine Serie verschiedener internationaler Talentprogramme – attraktive Möglichkeiten, in unserem Unternehmen durchzustarten. Jedes unserer Talentprogramme bietet einen bereichsübergreifenden Einblick, erstklassige Trainings und persönliches Coaching. »INspire – the Leaders' Lab« beispielsweise richtet sich an Berufseinsteiger mit erster Praxiserfahrung, die sich gezielt auf eine Führungsposition im Unternehmen vorbereiten möchten.

Daimler bietet seit 2007 ein konzerneigenes Trainee-Programm unter dem Namen CAREer an. Das 2018 eingeführte Talentprogramm »INspire – the Leaders' Lab« löst dieses ab und richtet sich an einen Teilnehmerkreis mit einem stärkeren Führungsfokus. Im Jahr 2018 haben wir 23 Talente im Rahmen von INspire eingestellt, davon 48% Frauen und 40% internationale Teilnehmer. Zusätzlich sind während der Übergangsphase noch 40 CAREer-Teilnehmer gestartet. Davon waren 24 Frauen und 17 internationale Kandidaten.

Mit unserer gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufsausbildung sowie unserem Studienangebot im Rahmen der Dualen Hochschule, das über 180 Studierende im Jahr 2018 zählte, decken wir den größten Teil der benötigten Nachwuchskräfte in Deutschland ab.

## E.04

### Frauenanteil

|  | 2018 | 2017 |
|--|------|------|
| in Prozent   |      |      |
| Frauenanteil (weltweit)  | 19,1 | 18,5 |
| Frauenanteil (Daimler AG)  | 16,6 | 16,1 |
| Frauenanteil in Führungspositionen Ebene 4 (Daimler AG)                          | 19,2 | 18,0 |
| Frauenanteil in leitenden Führungspositionen Ebene 1-3 (weltweit)                | 18,8 | 17,6 |
| Frauenanteil in der zweiten Managementebene unterhalb des Vorstands (Daimler AG) | 14,4 | 11,9 |
| Frauenanteil in der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands (Daimler AG)  | 11,8 | 8,7  |
| Frauenanteil im Vorstand   | 25,0 | 25,0 |
| Frauenanteil im Aufsichtsrat   | 30,0 | 25,0 |

## E.05

### Unfallkennzahlen<sup>1</sup>

|   | 2018      | 2017  |
|---|-----------|-------|
| <b>Unfallhäufigkeit</b>   |           |       |
| Arbeitsunfälle (weltweit)   | 3.152     | 2.766 |
| Unfallhäufigkeit (weltweit, Anzahl aller Betriebsunfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro 1 Million Anwesenheitsstunden) | Quote 7,7 | 7,5   |
| Unfallbelastung (weltweit, Anzahl der Ausfalltage pro 1 Million Anwesenheitsstunden)  | 113       | 106   |
| <b>Todesfälle aufgrund von Betriebsunfällen</b>   | 1         | 1     |
| Todesfälle von Mitarbeitern aufgrund von Betriebsunfällen   | 1         | 0     |
| Todesfälle bei Fremdarbeitskräften aufgrund von Betriebsunfällen  | 0         | 1     |

<sup>1</sup> Erfassungsquote Daimler Produktionsstandorte (Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks, Daimler Buses, Mercedes-Benz Vans) weltweit: > 99 %.

<sup>2</sup> Leider mussten wir im Jahr 2018 einen tödlichen Betriebsunfall eines Mitarbeiters in Deutschland verzeichnen.

Ende 2018 beschäftigten wir konzernweit 8.061 Auszubildende (i. V. 8.097), davon 4.009 (i. V. 4.409) bei der Daimler AG. Im Berichtsjahr haben bei der Daimler AG 1.265 (i. V. 1.278) junge Menschen eine Ausbildung aufgenommen; 1.191 (i. V. 1.197) wurden nach der Ausbildung übernommen. Die Kosten für die Ausbildung umfassten für die Daimler AG im Jahr 2018 124 (i. V. 114) Mio. €.

Mit Programmen wie »Facharbeiter im Fokus« und dem Meister-nachwuchs-Entwicklungsprogramm stellen wir eine umfassende Qualifizierung nach einheitlichen Standards sicher. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten die Möglichkeit, für sich eine berufliche Perspektive zu entwickeln und konkrete Entwicklungsziele zu planen. Der nachhaltige Erfolg unseres Unternehmens ist eng verbunden mit der Qualität unserer Führungskräfte. Daher richten wir einen besonderen Fokus auf die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften. Das Führungspotenzial unserer Nachwuchskräfte wird im Rahmen von PV44 – unserem internen Assessmentcenter – sowie des Meisternachwuchs-Entwicklungsprogramms nach einem einheitlichen Standard standortübergreifend validiert. Das für Personal zuständige Mitglied des Vorstands lässt sich regelmäßig über Maßnahmen und Ergebnisse im Ausbildungsbereich und über den Entwicklungsweg von Trainees berichten.

#### Qualifizierung

Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich während ihres gesamten Berufslebens – fachlich wie persönlich – weiterzubilden und zu qualifizieren. Grundsätzlich sprechen Führungskraft und Mitarbeiter mindestens einmal im Jahr miteinander über Qualifizierungsthemen und vereinbaren passende Maßnahmen. Bei der Daimler AG wird die betriebliche Weiterbildung durch die Gesamtbetriebsvereinbarung Qualifizierung geregelt. Sie sieht auch vor, dass Beschäftigte das Unternehmen für bis zu fünf Jahre verlassen können, um sich weiterzuqualifizieren, wobei wir die Möglichkeit des Wiedereinstiegs garantieren. 2018 nutzten rund 430 Beschäftigte diese Chance.

Für die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften in der Produktion sind unsere Produktionsstandorte verantwortlich. Der Bereich Global Training sichert und stärkt die Kompetenz unserer Mitarbeiter in der Mercedes-Benz Vertriebsorganisation. Im Jahr 2018 haben weltweit in mehr als 80 Ländern über 800 Mercedes-Benz Trainer rund 210.000 Teilnehmende qualifiziert. Insgesamt werden jährlich 1,3 Mio. Trainings absolviert.

Das Programm der Daimler Corporate Academy begleitet den Konzern auf dem Weg zu einer neuen Führungskultur und Arbeitswelt. Insgesamt 65.800 Fach- und Führungskräfte weltweit haben sich 2018 mit der Corporate Academy persönlich und fachlich weiterentwickelt. 2018 haben wir bei der Daimler AG 123 Mio. € (i. V. 121 Mio. €) in die Qualifizierung unserer Beschäftigten investiert; im Durchschnitt wurden die Mitarbeiter 3,2 Tage (i. V. drei Tage) im Jahr qualifiziert.

## Gesundheitsmanagement und Sicherheit am Arbeitsplatz

Unser Ziel ist es, die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit unserer Beschäftigten dauerhaft zu erhalten. Dazu gelten im Daimler-Konzern weltweit einheitliche, auf Prävention ausgerichtete Standards.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements der Daimler AG entwickeln wir vorausschauende Lösungen und setzen sie um – vom arbeitsplatznahen »Daimler GesundheitsCheck« über die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung bis hin zum IT-System, das die dauerhafte Wiedereingliederung von Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen erleichtert.

Verantwortlich für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit, betriebliche Gesundheitsförderung, Ergonomie, Sozialberatung und Integrationsmanagement ist unser Bereich Health & Safety. Daneben sind das Gesundheitsmanagement und der Arbeitsschutz auch Gegenstand unserer Risikomanagementsysteme. Unsere betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, die Beschäftigten zu einem gesunden Lebensstil zu motivieren und ihre Eigenverantwortung in Gesundheitsfragen zu stärken. Kampagnen, Beratungs- und Qualifizierungsangebote sowie Maßnahmen in den Bereichen Therapie und Rehabilitation fördern dies weltweit. Alle deutschen Werke verfügen über angegliederte Gesundheitszentren auf dem Werksgelände oder kooperieren mit Gesundheitszentren in Werksnähe.

Die Arbeitssicherheit bei Daimler ist auf allen Ebenen verankert und wird mit einem großen Portfolio an Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten adressiert. Unser Center of Competence Safety legt dafür konzernweite Richtlinien fest. Um integrierte Verfahren und Systeme etablieren und weiterentwickeln zu können, haben wir wesentliche Arbeits- und Gesundheitsschutzprozesse standardisiert. Jede Führungskraft bei Daimler ist dafür verantwortlich, dass alle internen Richtlinien und gesetzlichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eingehalten werden.

Jede Organisationseinheit im Daimler-Konzern muss regelmäßig Arbeitsschutzziele verabschieden und umsetzen. Grundlage dafür sind unsere global geltenden Leitsätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie unsere Arbeitsschutzstrategie und die Ergebnisse von internen Audits und Reviews. Die Inhalte und Kriterien unseres internen Arbeitsschutzmanagementsystems entsprechen den Standards der ISO 45001 und werden regelmäßig aktualisiert.

In regelmäßigen Abständen erhält der Vorstand einen Health & Safety-Bericht und wird unter anderem monatlich über die Entwicklung der Unfallkennzahlen informiert. Ein Konzernkrisenstab, in den auch der Vorstand eingebunden ist, ermöglicht ein schnelles Reagieren auf Ereignisse wie etwa schwerwiegende Unfälle oder Pandemien.

# Sozialbelange

Als globaler Automobilkonzern sind wir in einem Umfeld aktiv, in dem vielschichtige soziale, gesellschaftliche und politische Einflüsse wirksam sind. Um zukunftsfähig zu sein, müssen wir unsere Unternehmensbelange in Politik und Gesellschaft verständlich machen und selbst auch auf die Anliegen gesellschaftlicher Gruppen eingehen. Deshalb pflegen wir den Austausch mit unseren Stakeholdern und vertreten unsere Interessen in einem offenen und fairen Dialog mit der Politik.

## Stakeholder-Engagement

Es ist uns wichtig, kontinuierlich mit allen unseren Interessengruppen im Gespräch zu bleiben, um verschiedene Perspektiven auf unser Nachhaltigkeitsengagement zusammenzutragen, Zukunftstrends früh aufzugreifen und Erfahrungen auszutauschen. Dabei geht es auch darum, kontroverse Themen bereits sehr früh konstruktiv zu diskutieren. Im Mittelpunkt steht für uns immer ein für beide Seiten erfolgreicher und zielführender Dialog. Voraussetzung dafür ist die Identifikation unserer Stakeholder. Stakeholder sind für uns Personen und Organisationen, die rechtliche, finanzielle, ethische und ökologische Erwartungen an Daimler haben. Kriterium für deren Identifikation und Gewichtung ist, inwieweit eine Person oder Gruppe durch die Entscheidungen unseres Unternehmens beeinflusst wird oder umgekehrt bei Entscheidungen unseres Unternehmens Berücksichtigung findet. Unsere primären Stakeholder sind Aktionäre und Kreditgeber, Mitarbeiter, Kunden sowie Zulieferer. Darüber hinaus tauschen wir uns regelmäßig mit zivilgesellschaftlichen Gruppen wie Nichtregierungsorganisationen aus. Aber auch mit Verbänden, Gewerkschaften, Medien, Analysten, Kommunen, Anwohnern, Nachbarn unserer Standorte wie auch mit Vertretern aus Wissenschaft und Politik pflegen wir den Kontakt. ➔ E.06

### Dialog auf Konzernebene

Um den Dialog mit unseren Stakeholdern konzernweit zu implementieren, haben wir klare Verantwortlichkeiten und Kommunikationswege für den Austausch festgelegt sowie spezifische Dialogformen etabliert. Der proaktive Dialog mit unseren Stakeholdern wird von Experten aus dem Ressort Integrität und Recht initiiert und von unseren Nachhaltigkeitsgremien koordiniert.

Ein wesentliches Instrument des Dialogs mit unseren Stakeholdern ist der »Daimler Sustainability Dialogue«. Seit 2008 findet dieser jährlich in Stuttgart statt und bringt Stakeholder aus verschiedenen Bereichen mit Mitgliedern des Daimler-Vorstands und des Managements zusammen. In verschiedenen Workshops wird über ausgewählte Nachhaltigkeitsthemen diskutiert und gemeinsam an deren Weiterentwicklung gearbeitet. Die für die Themen verantwortlichen Daimler-Repräsentanten nehmen die Impulse auf, lassen sie unterjährig in Zusammenarbeit mit den Stakeholdern in ihre Arbeit einfließen und berichten auf der Folgeveranstaltung über die Fortschritte. Im Berichtsjahr haben wir den »Daimler Sustainability Dialogue« in Stuttgart bereits zum elften Mal durchgeführt. Dabei widmete sich der Vorabend der Veranstaltung den mit Elektromobilität verbundenen Nachhaltigkeitsfragen. Zudem erarbeiteten Experten aus verschiedenen Bereichen im Rahmen eines kreativen Ideen-Workshops zum Thema »Smart Cities« nachhaltige Lösungen für alltägliche, urbane Probleme. Am Haupttag diskutierten rund 200 Stakeholder in acht Arbeitsgruppen zu Themen wie Datenethik, Marktdurchdringung von E-Fahrzeugen und Digitalisierung in der Arbeitswelt.

Als global agierendes Unternehmen haben wir uns das Ziel gesetzt, Nachhaltigkeitsstandards weltweit in unseren Geschäftseinheiten und Fachbereichen zu implementieren. Daher organisieren wir den »Daimler Sustainability Dialogue« auch in anderen Ländern. Internationale Dialogveranstaltungen fanden bereits in China, Japan, den USA und Argentinien statt. Im Berichtsjahr tauschten sich über 200 Stakeholder zum sechsten Mal beim »Daimler Sustainability Dialogue« in Peking aus. Dabei wurde über Themen aus den Bereichen nachhaltige Produktion, Innovation, Künstliche Intelligenz sowie Integrität und Recht diskutiert.

Ein wichtiger Impulsgeber für unsere Nachhaltigkeitsarbeit ist darüber hinaus seit 2012 der **Beirat für Integrität und Unternehmensverantwortung**. Seine Mitglieder sind externe Experten aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Wirtschaft. Sie begleiten den Integritäts- und Corporate-Responsibility-Prozess bei Daimler konstruktiv-kritisch und unabhängig aus der Außenperspektive. Der Beirat tagt in regelmäßigen Abständen und tauscht sich sowohl mit Mitgliedern des Vorstands als auch mit Verantwortlichen der jeweiligen Fachbereiche aus. Die Mitglieder verfügen über ein vielschichtiges Expertenwissen und Erfahrungen zu Umwelt- und Sozialpolitik, Verkehrs- und Mobilitätsentwicklung sowie zu diversen menschenrechtlichen und ethischen Fragestellungen. Im Berichtsjahr standen unter anderem die Weiterentwicklung der Integritätskultur, Elektromobilität, Beschwerdemechanismen, Mobilitätsdienstleistungen und Datenverantwortung auf der Agenda des Beirats.

Des Weiteren sind wir in regelmäßigem Kontakt mit Vertretern der Zivilgesellschaft sowie mit anderen Unternehmen. Neben den von uns initiierten Dialogen engagieren wir uns auch in diversen Verbänden, Gremien und Nachhaltigkeitsinitiativen. Hierzu gehören für uns an erster Stelle der UN Global Compact und econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der deutschen Wirtschaft.

Für den Dialog mit unseren Stakeholdern nutzen wir außerdem Online- und Print-Medien, Expertengespräche, Workshops sowie lokale und regionale Dialogveranstaltungen.

Neben dem institutionalisierten Dialog werden Anfragen von Stakeholdern zu diversen Nachhaltigkeitsthemen direkt und dezentral durch einzelne Fachbereiche und Geschäftseinheiten bearbeitet. Dadurch schaffen wir die Nähe zum operativen Geschäft und können fachliches Know-how ohne Umwege einfließen lassen. Über einzelne Anfragen wird auch in Sitzungen unserer Nachhaltigkeitsgremien berichtet, um sie so auch in strategische Entscheidungen unseres Nachhaltigkeitsmanagements einzubringen. Die Gremien koordinieren außerdem bei fachübergreifenden Themen den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen.

### Dialog auf kommunaler und regionaler Ebene

Wir stehen auch mit Anspruchsgruppen an unseren Standorten im Austausch. Anlass- und projektbezogen greifen wir Fragen, Bedenken, Kritik und Anregungen von Stakeholdern auf und stellen uns einem ergebnisoffenen Dialog. Zudem führen wir proaktiv Dialog- und Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen durch. Die Ergebnisse der Dialoge fließen in die weiteren unternehmerischen Entscheidungen und deren Umsetzung ein. Ein aktuelles Beispiel ist die zukunftsfähige Weiterentwicklung des Werkes Rastatt. Der Fokus liegt dabei auf der Transformation in Richtung Elektromobilität, wofür zusätzliche Flächen benötigt werden. Gemeinsam mit der Stadt Rastatt haben wir nach Optionsflächen in Werksnähe gesucht und hierbei Betroffene und beteiligte Akteure wie Natur- und Umweltschutzverbände, Eigentümer, Pächter, Nachbargemeinden und Behörden aktiv in den Prozess eingebunden sowie Hinweise der Teilnehmer aufgenommen. Wir halten die Öffentlichkeit mit vielfältigen Dialog- und Informationsveranstaltungen, wie zum Beispiel Bürgerdialogen, persönlichen Sprechstunden oder Werksführungen, auf dem Laufenden.

### Politischer Dialog und Interessenvertretung

Als weltweit tätiges Unternehmen sind wir vielfältigen politischen Veränderungen und Entscheidungen unterworfen, die unser geschäftliches Handeln beeinflussen. Deshalb ist es für die Zukunftssicherung des Daimler-Konzerns wichtig, dass wir die Interessen unseres Unternehmens im offenen und vertrauensvollen Dialog mit Regierungen, Verbänden und Organisationen sowie gesellschaftlichen Gruppen vertreten. In dieser Überzeugung greifen wir deren Anregungen auf und berücksichtigen auch ihre Sichtweise in unserem Handeln.

Unsere Grundsätze für den politischen Dialog und die Interessenvertretung bilden die Basis für ein verantwortungsbewusstes, verlässliches und ehrliches Handeln mit dem Ziel, unternehmerische und gesellschaftliche Interessen in Einklang zu bringen. Dazu gehört etwa die Neutralität im Umgang mit politischen Parteien und Interessenvertretungen. In unseren Gesprächen mit politischen Entscheidern geht es uns darum, mehr Planungssicherheit zu erreichen und unsere Ideen in gesellschaftliche Veränderungsprozesse einzubringen. Im Mittelpunkt

stehen für uns Themen wie Fahrzeugsicherheit, Emissionsregularien, neue Mobilitätskonzepte oder die Elektromobilität. Handelspolitik, standortspezifische Fragen sowie die Bildungs- und Personalpolitik sind weitere Schwerpunkte.

Unsere Managementrichtlinie »Lobbying und politische Zuwendungen/Parteispenden« regelt unter anderem die Anwendung von Instrumenten der politischen Interessenvertretung. Politische Interessenvertretung bedeutet Interessenvertretung im Dialog mit Entscheidungsträgern, beispielsweise mit gewählten oder nominierten Politikern, Regierungsmitgliedern, Vertretern politischer Interessengruppen, Handelsorganisationen, Verbänden und Amtsträgern. Die Mitarbeit in Fachgremien auf Arbeitsebene sowie der Produktvertrieb an Ministerien, Behörden und Diplomaten im Rahmen der operativen Geschäftstätigkeit fallen nicht unter die politische Interessenvertretung.

Zentrale Koordinierungsstelle für den Dialog mit der Politik auf nationaler wie internationaler Ebene ist der Bereich Politik und Außenbeziehungen im Ressort des Vorstandsvorsitzenden. Die Arbeit dieses Bereichs wird in einem weltweiten Netzwerk mit Büros in Berlin, Brüssel, Peking, Singapur, Stuttgart und Washington sowie Konzernrepräsentanten in wichtigen Märkten organisiert. Um eine inhaltlich abgestimmte politische Interessenvertretung sicherzustellen und eine unkoordinierte Ansprache von politischen Zielgruppen zu vermeiden, müssen sich Mitarbeiter beim Bereich Politik und Außenbeziehungen registrieren lassen.

Auch durch das unternehmensweite »Register für angemeldete Lobbyisten« wollen wir sicherstellen, dass unsere politische Interessenvertretung mit geltenden Vorschriften und ethischen Standards im Einklang steht. Es unterstützt zudem die Erfüllung der Registrierungspflichten bei öffentlichen Einrichtungen.

Spenden an politische Parteien verstehen wir als ein Element unserer gesellschaftlichen Verantwortung und als Beitrag zur Demokratie. Wir vergeben diese Parteispenden nach geltendem Recht. Sie erfolgen stets auf der Basis eines Vorstandsbeschlusses. Wie in den Vorjahren haben wir im Jahr 2018 die politischen Parteien in Deutschland mit insgesamt 320.000 Euro gefördert. Davon erhielten CDU und SPD je 100.000 Euro, FDP, CSU sowie BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN je 40.000 Euro.

## E.06

### Exemplarische Instrumente unseres Stakeholder-Dialogs

| Information  | Dialog   | Partizipation   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Daimler-Nachhaltigkeitsbericht sowie regionale Berichte (zum Beispiel Daimler China Sustainability Report)</li> <li>- Nachhaltigkeits-Newsletter und -magazine</li> <li>- Umwelterklärungen der Werke</li> <li>- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>- Unternehmenswebsite</li> <li>- Blogs und Social Media</li> <li>- Social Intranet und interne Kommunikation</li> <li>- Werksführungen, Empfänge, Mercedes-Benz Museum</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jährlicher »Daimler Sustainability Dialogue« (Deutschland/Regionen)</li> <li>- Lokaler Dialog mit Anwohnern und Kommunen</li> <li>- Interne Dialogveranstaltungen zu Integrität und Compliance</li> <li>- Daimler Supplier Portal</li> <li>- Mitgliedschaften in Nachhaltigkeitsinitiativen und -netzwerken</li> <li>- Mitarbeit im BDI-Arbeitskreis zu Künstlicher Intelligenz</li> <li>- Fachtagungen zu gesellschaftlichen Themen und Debatten</li> <li>- Anlass- und projektbezogene Gespräche</li> <li>- Neue Dialogformate zu Zukunftsfragen: Thinktanks, Hackathons, Ideenwettbewerbe</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konsultation von Stakeholdern in thematischen Arbeitsgruppen</li> <li>- Beirat für Integrität und Unternehmensverantwortung</li> <li>- Peer Review im Rahmen von Nachhaltigkeitsinitiativen wie UN Global Compact</li> </ul> |



# Compliance

Wertebasierte Compliance ist ein unverzichtbarer Teil unseres Geschäftsalltags und bedeutet für uns, sich an Gesetze und Regeln zu halten. Unser Anspruch ist es, dass weltweit alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben stets im Einklang mit den gültigen Gesetzen, Regeln, freiwilligen Selbstverpflichtungen und unseren Werten erfüllen. Dies haben wir in unserer Richtlinie für integriertes Verhalten verbindlich festgeschrieben. Schwerpunktziele unserer Compliance-Aktivitäten sind die Einhaltung aller geltenden Antikorruptionsvorschriften, die Wahrung und Förderung des fairen Wettbewerbs, die Übereinstimmung mit gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben bei der Produktentwicklung, die Achtung und Wahrung der Menschenrechte sowie die Beachtung der Datenschutzgesetze, die Einhaltung von Sanktionsvorgaben und die Prävention von Geldwäsche.

## Unser Compliance Management System

Unser Compliance Management System (CMS) umfasst grundlegende Prinzipien und Maßnahmen zur Förderung regelkonformen Verhaltens im Unternehmen. Es orientiert sich an nationalen und internationalen Standards und gilt weltweit in allen Bereichen und Mehrheitsbeteiligungen der Daimler AG. Das CMS besteht aus sieben Elementen, die aufeinander aufbauen.

➔ E.07

### Unsere Compliance-Werte und -Ziele

Ziel unseres CMS ist es, unser Unternehmen und seine Mitarbeiter auf dem Fundament unserer Integritätskultur vor unangemessenem und rechtswidrigem Verhalten zu schützen. Entsprechende Maßnahmen werden von unseren Compliance- und Rechtsorganisationen festgelegt und sollen den Geschäftserfordernissen in angemessener Weise Rechnung tragen.

🔗 S. 116

### Unsere Compliance-Organisation

Unsere Compliance- und Rechtsorganisationen haben sich zum Ziel gesetzt, die konzernweite Einhaltung geltender Regeln und Gesetze sicherzustellen. Unsere Compliance-Organisation ist divisional und regional, unsere Rechtsorganisationen regional und entlang der Wertschöpfungskette aufgestellt. So können wir unsere Geschäftsfelder optimal unterstützen und beraten. Hierfür steht jeweils ein funktionaler, divisionaler oder regionaler Ansprechpartner zur Verfügung. Zusätzlich achtet ein weltweites Netzwerk lokaler Ansprechpartner darauf, dass unsere Standards eingehalten werden, und unterstützt das lokale Management der Daimler-Geschäftseinheiten und -Vertriebsgesellschaften dabei, unser Compliance-Programm vor Ort umzusetzen.

### Compliance-Risiken

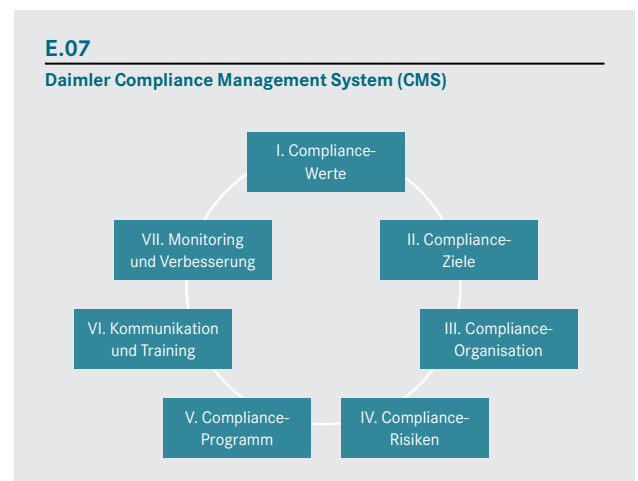
Das Ziel, Compliance-Risiken zu minimieren, verfolgen wir systematisch. Alljährlich analysieren und evaluieren wir alle unsere Geschäftseinheiten in Bezug auf derartige Risiken. Basis für die Analyse sind zentral zusammengeführte Informationen zu den Geschäftseinheiten, die bei Bedarf um weitere, individuell erhobene Informationen ergänzt werden. Die Ergebnisse der Analyse dienen als Grundlage unserer Risiko-steuerung.

### Compliance-Programm

Unser Compliance-Programm umfasst Prinzipien und Maßnahmen, um Compliance-Risiken zu reduzieren und Verstöße gegen Regeln und Gesetze zu vermeiden. Die einzelnen Maßnahmen bauen auf den Erkenntnissen der systematischen Compliance-Risikoanalyse auf. Hierbei werden insbesondere folgende Schwerpunkte gesetzt:

### Das Hinweisgebersystem BPO (Business Practices Office)

ermöglicht es weltweit Beschäftigten sowie externen Hinweisgebern, Regelverstöße zu melden. Es nimmt Hinweise entgegen, die rund um die Uhr per E-Mail, postalisch oder über ein Meldeformular übermittelt werden können. In Brasilien, den USA und Südafrika steht zudem eine externe gebührenfreie Hotline zur Verfügung. Sofern lokal rechtlich zulässig, kann die Meldung auch anonym erfolgen. In Deutschland können Hinweise auch über einen externen Neutralen Mittler an das Hinweisgebersystem BPO gemeldet werden. Diese Funktion ist mit einer unabhängigen Rechtsanwältin besetzt. Über Hinweise an das Hinweisgebersystem BPO werden wir auf mögliche Risiken und konkrete Regelverstöße mit hohem Risiko für das Unternehmen und die Beschäftigten aufmerksam und können damit Schaden abwenden. Eine weltweit gültige Konzernrichtlinie hat das Ziel einer fairen und transparenten Vorgehensweise, die sowohl den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit für den Betroffenen als auch den Schutz des Hinweisgebers berücksichtigt. Um das Vertrauen in unser Hinweisgebersystem BPO zu erhöhen und es intern stetig weiter bekannt zu machen, setzen wir auf



kontinuierliche Kommunikationsmaßnahmen. Dazu gehören regelmäßige Mitarbeiterinformationen zu Art und Anzahl gemeldeter Verstöße, die Bereitstellung von Informationsmaterial, etwa länderspezifischen Infocards, ein Erklärungsfilm in zehn Sprachen sowie Dialogveranstaltungen an unseren Standorten.

Im Berichtsjahr wurde der BPO-Prozess weiterentwickelt. Mit risikobasierter Erstbeurteilung und standardisierten Prozessen sollen Hinweise mit hohem Risiko noch schneller identifiziert und effektiv bearbeitet werden. Um gesellschaftliche sowie rechtliche Entwicklungen mit einzubeziehen, wurden in diesem Zusammenhang auch die Fallkategorien aktualisiert und um neue Kategorien erweitert. 89 BPO-Fälle wurden 2018 neu angelegt. Insgesamt 101 Fälle wurden geschlossen, davon 60 als »zutreffend«. Bei diesen Fällen hat sich ein konkreter Anfangsverdacht bestätigt. Davon gehörten unter anderem fünf Fälle der Kategorie »Korruption«, sieben der Kategorie »Diebstahls-, Untreue- und Bereicherungsdelikte von erheblichem Umfang oder Wert« sowie sieben Fälle der Kategorie »Schaden über 100.000 €« an. Ein weiterer Fall fiel in die Kategorie »physische Verletzung«.

Bei den als zutreffend geschlossenen Fällen wird unter den Gesichtspunkten der Verhältnismäßigkeit und Fairness über entsprechende Maßnahmen entschieden. Fairness als wichtigster Grundsatz im Gesamtprozess gilt dabei sowohl gegenüber den Hinweisgebern als auch den Betroffenen. Das bedeutet, dass Betroffene nicht vorverurteilt werden. Solange ein Verstoß nicht nachgewiesen ist, gilt die Unschuldsvermutung. Zudem werden Hinweisgeber, die sich an das BPO wenden, geschützt. Sie müssen nicht befürchten, dass ihnen ihre Meldung negativ ausgelegt wird.

Zu den Personalmaßnahmen im Berichtsjahr 2018 gehörten mündliche sowie schriftliche Ermahnungen, Abmahnungen, Aufhebungsverträge sowie ordentliche und außerordentliche Kündigungen.

### Compliance unserer Geschäftspartner

Wir formulieren klare Compliance-Anforderungen auch an unsere Geschäftspartner, denn integres und regelkonformes Verhalten ist Voraussetzung jeder vertrauensvollen Zusammenarbeit. Deshalb achten wir bei der Auswahl unserer direkten Geschäftspartner darauf, dass sie die Gesetze einhalten und ethische Grundsätze befolgen. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir unseren weltweit standardisierten Prozess der effektiven und effizienten Prüfung aller neuen und bestehenden Geschäftspartner (Business-Partner-Due-Diligence-Prozess) abschließend implementiert. Das kontinuierliche Monitoring zielt darauf ab, die Identifikation von möglichen Integritätsverstößen der Geschäftspartner zu gewährleisten. Unterläuft ein Partner unsere Standards, behalten wir uns vor, die Zusammenarbeit beziehungsweise den Auswahlprozess der Geschäftspartner zu beenden. Außerdem entwickeln wir gemeinsam mit unseren Einkaufsbereichen stetig unsere Prozesse zur Auswahl und Zusammenarbeit mit Lieferanten weiter. Hier gelten unsere weltweiten Daimler-Supplier-Sustainability-Standards. Basierend auf diesen Standards und unserer Verhaltensrichtlinie wurde im Berichtsjahr ein spezifisches »Supplier Compliance Awareness Module« entwickelt, das unseren Lieferanten zugeschiedt wird. Es orientiert sich an dem bereits seit 2016 bestehenden, allgemeinen »Compliance Awareness Module« für Vertriebspartner, das diese für aktuelle Compliance-Anforderungen sensibilisieren soll. Siehe auch  [daimler.com/nh/ugb](https://daimler.com/nh/ugb)

### Kommunikation und Training

Unser umfangreiches Schulungsangebot basiert auf der Richtlinie für integriertes Verhalten. Wir legen unser Trainingsprogramm auf Basis eines jährlichen Planungszyklus fest, der von der Bedarfsanalyse bis zur Evaluation den gesamten Schulungsprozess berücksichtigt. Unser Trainingsprogramm umfasst unter anderem die Themen Integrität, Compliance (inklusive Korruptionsprävention und Technical Compliance), Datenschutz und Kartellrecht. Je nach Risiko und Zielgruppe bieten wir Präsenzschulungen oder auch digitale Lernmethoden wie zum Beispiel webbasierte Trainings an.

Allen Mitarbeitern in kontrollierten Daimler-Mehrheitsgesellschaften steht ein webbasiertes zielgruppenorientiertes Trainingsprogramm zur Verfügung, das aus unterschiedlichen Modulen besteht. Neben einem Basismodul enthält das Trainingsprogramm ein spezifisches Modul für Führungskräfte sowie Expertenmodule zum Beispiel zu Kartellrecht, Datenschutz, Technical Compliance und internen Sachzuwendungen sowie zu funktionspezifischen Themen, zum Beispiel im Einkauf und im Vertrieb. Das Programm wird sukzessive zielgruppenspezifisch erweitert.

Die Mitarbeiter in der Verwaltung sind verpflichtet, die für ihre Rolle und Funktion relevanten Module zu absolvieren. Die jeweiligen Module werden ihnen dabei zentral beziehungsweise automatisch zugewiesen. Dies geschieht bei Einstellung, Beförderung oder bei einem Wechsel in eine Jobfunktion mit erhöhtem Risiko, sodass personelle Veränderungen abgedeckt werden. Regulär muss das Programm circa alle drei Jahre absolviert werden. Gewerbliche Mitarbeiter können das webbasierte Trainingsprogramm freiwillig absolvieren.

Das webbasierte Trainingsangebot wird durch Präsenztrainings ergänzt, die von zentralen oder lokalen Trainingsverantwortlichen durchgeführt werden. Unserem internen Trainernetzwerk geben wir modulare Trainingsunterlagen und Materialien zur methodischen Umsetzung an die Hand, zum Beispiel Trainerleitfäden oder Erklärungsvideos. Diese können zielgruppenspezifisch und je nach der Risikoklassifizierung der beteiligten Funktionen eingesetzt werden. Im Jahr 2018 gab es bei Präsenz- und webbasierten Trainings insgesamt rund 220.000 Teilnehmer unterschiedlicher Hierarchieebenen.

Darüber hinaus stellen wir für unsere Beschäftigten in den Compliance- und Rechtsorganisationen zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen bereit. Ferner erhalten alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Compliance- und Rechtsorganisationen eine umfassende Einführung im Rahmen eines »Onboarding«-Programms.

Mit all diesen Trainingsmaßnahmen unterstützen wir die langfristige Verankerung von integrem und regelkonformem Verhalten im Unternehmen und geben unseren Mitarbeitern Hilfestellungen im Umgang mit konkreten Themen aus der Praxis. Gleiches gilt für die Daimler-App rund um Integrität, Compliance und Recht, auf die alle Mitarbeiter mit iOS-Firmengeräten zugreifen können. Sie ermöglicht unter anderem den mobilen Zugriff auf Informationen zu Korruptionsprävention und Kartellrecht und wird im kommenden Geschäftsjahr um weitere Themen ergänzt.

Auch für Aufsichts- und Managementfunktionen werden Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Im Rahmen des Onboarding-Programms für neue Mitglieder des Aufsichtsrates der Daimler AG wurden die neuen Mitglieder im Berichtsjahr unter anderem über das Antitrust-Compliance-Programm und das Technical Compliance Management informiert. Zudem hat der Chief Compliance Officer dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats über den Status des Compliance Management Systems berichtet. Auch neue Aufsichtsratsmitglieder von Daimler-Beteiligungsgesellschaften wurden 2018 über verschiedene Compliance-, Datenschutz- und Integritätsthemen informiert und im Rahmen des Onboarding-Programms »Know Your Responsibilities« für die Wahrnehmung von Compliance-Themen wie beispielsweise Antikorruption und für Integritätsaspekte in den Gesellschaften geschult. Neu ernannte Mitglieder der Geschäftsleitungen von Daimler-Mehrheitsgesellschaften erhalten einen kompakten Überblick zu wichtigen Aspekten der Unternehmensführung mit dem sogenannten Corporate Governance Navigator. Das zielgruppenorientierte Modul unterstützt die Teilnehmer in ihrer neuen Rolle durch Informationen zu Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Ansprechpartnern und Anlaufstellen im Zusammenhang mit zentralen Themen des Ressorts Integrität und Recht sowie angrenzender Bereiche.

Neben internen Trainingsmaßnahmen bieten wir im Rahmen unseres Schulungsprogramms je nach Risiko Geschäftspartnern spezielle Trainings zu Integrität und Compliance inklusive Korruptionsprävention an. Diese Schulungen werden als webbasierte Trainings oder Präsenztrainings durchgeführt. Die Geschäftspartner werden hierzu von Daimler informiert und eingeladen.

### **Monitoring und Verbesserung**

Alljährlich überprüfen wir die Angemessenheit und Wirksamkeit unseres Compliance Management Systems und passen es an weltweite Entwicklungen, veränderte Risiken und neue rechtliche Anforderungen an. Wesentliche Kernprozesse kontrollieren wir zusätzlich unterjährig anhand von Leistungsindikatoren (Key Performance Indicators, KPI) wie etwa der Prozessdauer oder -qualität, für deren Bestimmung unter anderem die Einhaltung formeller Erfordernisse und die Vollständigkeit der Inhalte überprüft werden. Darüber hinaus berücksichtigen wir auch die Erkenntnisse aus unabhängigen internen sowie externen Prüfungen und nehmen an ausgewählten Benchmark-Studien teil.

Gegebenenfalls erforderliche Verbesserungsmaßnahmen werden auf dieser Basis festgelegt, durch die jeweils verantwortlichen Geschäftseinheiten umgesetzt und nach der Umsetzung regelmäßig auf ihren Erfolg überprüft. Über die Ergebnisse dieses Monitorings werden die zuständigen Führungsgremien laufend unterrichtet.

### **Einbindung der Unternehmensführung**

Unsere divisionalen beziehungsweise regionalen Compliance-Verantwortlichen berichten an den Chief Compliance Officer. Dies gewährleistet ihre Unabhängigkeit von den Geschäftsfeldern. Der Chief Compliance Officer, der Group General Counsel und der Vice President Legal Product & Technical Compliance berichten direkt an das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht sowie an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Regelmäßig berichten sie zudem an den Vorstand der Daimler AG, unter anderem über den Status des Compliance Management Systems und dessen Weiterentwicklung, über den Status des Hinweisgebersystems und nach Bedarf zu weiteren Themen. Des Weiteren berichtet der Group General Counsel regelmäßig an das Antitrust Steering Committee sowie das Group Risk Management Committee, an das auch der Chief Compliance Officer und der Vice President Legal Product & Technical Compliance berichten.

### **Wesentliche nichtfinanzielle Berichtsthemen**

Korruption unterbinden, Kartellabsprachen verhindern, die Einhaltung technischer Vorgaben sicherstellen, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung bekämpfen und die Einhaltung von Sanktionsvorgaben absichern – dies sind für uns wesentliche Themen, für deren Bearbeitung wir ein Compliance Management System (CMS) eingeführt haben. Unser Data Compliance Management System, das wir aktuell aufbauen, basiert ebenfalls auf dem Daimler-CMS. Zudem orientiert sich unser konzernweiter Ansatz zur Wahrung und Achtung der Menschenrechte am CMS.

## Antikorruptions-Compliance

Daimler hat sich verpflichtet, Korruption im eigenen unternehmerischen Handeln zu bekämpfen. Bei der Bekämpfung von Korruption geht es neben der Einhaltung von Gesetzen auch um die Beachtung der OECD-Konvention gegen Bestechung ausländischer Amtsträger (1997) sowie der UN-Konvention gegen Korruption (2003). Als einer der Gründungsteilnehmer des UN Global Compact haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, daran mitzuwirken, dass nicht nur wir selbst, sondern auch unsere Geschäftspartner den Handlungsprinzipien des UN Global Compact folgen. Dabei gilt es vor allem, die Korruption weltweit zu bekämpfen, um dadurch beeinträchtigte gesellschaftliche Verhältnisse zu verbessern und einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen. Unser Antikorruptions-Compliance-Programm basiert auf unserem umfassenden Compliance Management System. Dieses weltweit angewandte System beinhaltet insbesondere ein integriertes Risk Assessment, das interne Informationen wie das Geschäftsmodell einer Einheit und externe Informationen, zum Beispiel den Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International, berücksichtigt. Dazu kommen risikobasierte Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption in allen Geschäftsaktivitäten (zum Beispiel die Prüfung von Geschäftspartnern und Transaktionen) sowie die besondere Sorgfalt im Umgang mit Behörden und Amtsträgern. Ein besonderer Schwerpunkt der Maßnahmen zur Risikominimierung liegt dabei auf Vertriebsgesellschaften in Hochrisikoländern sowie Geschäftsbeziehungen zu Großhändlern und Generalvertretern weltweit.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen sowie die Aufsichtspflicht liegen beim Management der jeweiligen Gesellschaft. Dieses arbeitet eng mit den Fachbereichen des Ressorts Integrität und Recht zusammen.

Daimler stellt weltweit an alle seine Aktivitäten die gleichen strengen Anforderungen. Zudem entwickeln wir unsere Methoden und Prozesse kontinuierlich weiter und sensibilisieren weltweit unsere Mitarbeiter durch vielfältige Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen für die Bedeutung von Antikorruption. Weitere Informationen zu Kommunikation und Trainings:

 S. 218

## Antitrust Compliance

Funktionierender und ungehinderter Wettbewerb ist einer der Grundpfeiler unseres Gesellschafts- und Wirtschaftssystems. Er schafft Wachstum und Arbeitsplätze und stellt sicher, dass wir alle als Verbraucher moderne Produkte zu fairen Preisen erhalten. Unser konzernweites Antitrust-Compliance-Programm ist an nationalen und internationalen Standards ausgerichtet. Es umfasst einen weltweit gültigen Daimler-Standard, der verbindlich definiert, wie wettbewerbsrechtliche Fragestellungen zu beurteilen sind. Er orientiert sich an den Maßstäben der europäischen Kartellbehörden und Gerichte. Auf diese Weise wollen wir in allen Ländern ein einheitliches Compliance- und Beratungsniveau sicherstellen mit dem Ziel, dass alle geltenden lokalen sowie internationalen Kartellgesetze eingehalten werden.

Mit einer von unserer Rechtsabteilung eingerichteten Beratungs-Hotline sowie mit Leitfäden und Praxishilfen unterstützen wir unsere Beschäftigten weltweit dabei, kartellrechtlich kritische Situationen zu erkennen und sich im Tagesgeschäft regelkonform zu verhalten, vor allem beim Kontakt mit Wettbewerbern, bei der weltweiten Zusammenarbeit mit Händlern und Generalvertretern sowie bei der Gremienarbeit in Verbänden.

Neben der zentralen Daimler-Rechtsabteilung mit spezialisierten Fachberatern stehen den weltweiten Geschäftseinheiten mit ihren Mitarbeitern auch Rechtsberater in lokalen Einheiten zur Verfügung, die zusätzlich darauf achten, dass unsere Standards eingehalten werden. Zudem sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter durch vielfältige Kommunikationsmaßnahmen für die Bedeutung wettbewerbs- und kartellrechtlicher Themen.

Die Ergebnisse unserer alljährlichen Compliance-Risikoanalyse bilden die Basis für die Definition der Maßnahmen, mit denen wir etwaigen kartellrechtlichen Risiken begegnen. Die Verantwortung für die Ausgestaltung und Umsetzung der Maßnahmen sowie die Aufsichtspflicht liegen beim Management der jeweiligen Gesellschaft. Dieses arbeitet eng mit dem Ressort Integrität und Recht zusammen, das entsprechende Umsetzungshinweise gibt. Besonders Einheiten mit einem potenziell höheren Risiko müssen zudem regelmäßig die Angemessenheit und Wirksamkeit der lokal umgesetzten Antitrust-Compliance-Maßnahmen systematisch bewerten. Außerdem führen die Rechtsabteilung und Corporate Audit ergänzend Monitoring-Maßnahmen in unseren Unternehmenseinheiten sowie nach einem definierten Prüfungsplan verdachtsunabhängige Prüfungen zur Einhaltung von Kartellgesetzen sowie von internen Prozessen durch. Dies hilft uns, die Wirksamkeit unseres Antitrust-Compliance-Programms laufend zu verbessern und es an weltweite Entwicklungen und neue rechtliche Anforderungen anzupassen. Die entsprechenden Methoden und Prozesse hierfür werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Um eine unabhängige externe Bewertung unseres Antitrust-Compliance-Programms zu erhalten, haben wir die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft beauftragt, das Compliance Management System Kartellrecht nach dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer zu prüfen. Die auf Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit ausgelegte Prüfung wurde bereits Ende 2016 erfolgreich abgeschlossen.

## Technical Compliance

Unter technical Compliance verstehen wir die Einhaltung technischer Vorschriften, Normen und Gesetze unter Berücksichtigung der grundsätzlichen Zielsetzung dieser Gesetze und Regularien. Um den spezifischen Risiken des Produktentwicklungsprozesses zu begegnen, wurden in allen Geschäftsfeldern der Daimler AG die bestehenden Systeme sowie ergänzende Maßnahmen und Prozesse in einem technical Compliance Management System (tCMS) zusammengeführt. Das tCMS hat das Ziel, rechtliche und regulatorische Konformität innerhalb des Produktentwicklungsprozesses sicherzustellen und unseren Beschäftigten Sicherheit und Orientierung durch Werte, Strukturen und Prozesse zu geben.

Konzernweit gesteuert wird das technical Compliance Management System von einem von den Divisionen unabhängigen Bereich, der sich aus Mitarbeitern mit verschiedener Expertise zusammensetzt, zum Beispiel aus den Bereichen Entwicklung, Recht, Integrität und Compliance. Der Leiter dieses Bereiches, der Vice President Legal Product & Technical Compliance, berichtet direkt an das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht der Daimler AG. Durch die divisionale Aufstellung können wir unsere Geschäftsfelder optimal unterstützen und beraten. Die Aufgaben des Bereichs umfassen neben der Gestaltung des technical Compliance Management Systems und der zugehörigen Governance-Elemente auch die rechtliche Beratung der Geschäftsfelder.

Zur weiteren Verankerung des tCMS wurden dedizierte Einheiten mit Experten für technische Compliance in den Entwicklungsbereichen der Divisionen Cars, Vans, Trucks und Buses gebildet. Daneben gibt es zusätzlich ein Netzwerk von technischen Compliance-Ansprechpartnern innerhalb der Entwicklungsbereiche, die als Bindeglied zwischen den operativen Bereichen und der Compliance-Organisation fungieren. Diese Ansprechpartner beraten die Entwicklungsbereiche bei Fragestellungen rund um technische Compliance. Zur Klärung komplexer Fragestellungen der technischen Compliance werden diese im Rahmen eines interdisziplinär ausgerichteten Prozesses unter Berücksichtigung technischer und rechtlicher Kriterien bewertet und einstimmig entschieden. Der Infopunkt Integrität steht ebenfalls als Anlaufstelle bei Themen zu technischer Compliance zur Verfügung. Bei Hinweisen auf Fehlverhalten bezüglich technical Compliance steht zudem das Hinweisgebersystem BPO zur Verfügung.

Bestandteil des tCMS ist die Initiative Technical Integrity, die auf verantwortungsbewusstes Verhalten im Produktentwicklungsprozess, insbesondere im Falle unklarer rechtlicher Rahmenbedingungen, abzielt. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei zu unterstützen, wurden gemeinsam mit den entsprechenden Entwicklungsbereichen sogenannte Verhaltensprinzipien erarbeitet. Im Rahmen von Dialogveranstaltungen wurden diese weltweit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskutiert, durch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen an alle Beschäftigten kommuniziert und in ausgewählten Trainings vertieft.

Die Beschäftigten in den Entwicklungsbereichen aller Geschäftsfelder wurden durch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen wie beispielsweise »Tone from the Top«-Mailings und Plakate sowie durch spezielle Trainings und Dialogveranstaltungen für Integrität, Compliance und Recht im Produktentwicklungsprozess sensibilisiert. Mit mehr als 750 Führungskräften aus Entwicklungs- und entwicklungsnahe Bereiche der verschiedenen Divisionen wurden weltweit Dialogveranstaltungen durchgeführt, um technische Compliance und Integrität in der Organisation zu verankern. Zusätzlich wurden im Rahmen von Präsenztrainings zur technischen Compliance im Berichtsjahr weltweit mehr als 19.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Entwicklung aller Sparten geschult.

Die Wirksamkeit unseres tCMS wird im Rahmen eines jährlichen Monitoring-Prozesses überprüft, auf dessen Basis gegebenenfalls erforderliche Verbesserungsmaßnahmen festgelegt werden.

## Daten-Compliance

Im Zuge der neuen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Europäischen Union, die zum 25. Mai 2018 wirksam geworden ist, führen wir konzernweit die bestehenden Maßnahmen, Prozesse und Systeme zur Einhaltung des Datenschutzes in einem Data Compliance Management System zusammen. Dieses basiert auf dem bereits bestehenden Daimler Compliance Management System (CMS). Der CMS-Ansatz unterstützt uns bei der Erfüllung der Rechenschaftspflicht des Unternehmens und der Nachweispflichten des Verarbeiters im Umgang mit personenbezogenen Daten, die sich aus der Datenschutz-Grundverordnung ergeben.

Für den Aufbau des Data Compliance Management Systems wurde ein neuer Bereich Data Compliance innerhalb der Compliance-Organisation eingerichtet, der die Programmelemente definiert und die Umsetzung konzernweit steuert. Daneben nimmt der Konzernbeauftragte für den Datenschutz mit seinem Team weiterhin die gesetzlich vorgesehenen Aufgaben zur Einhaltung der Datenschutzvorschriften wahr. Er ist unabhängig und berichtet direkt an das Vorstandsmitglied für Integrität und Recht. Der Konzernbeauftragte für den Datenschutz unterrichtet und berät die Verantwortlichen und Fachbereiche, ist Ansprechpartner für Datenschutzbeschwerden, überwacht die Einhaltung der Datenschutzvorschriften, berät insbesondere zur Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzungen und arbeitet mit der Aufsichtsbehörde zusammen. Das bestehende Netzwerk der lokalen Datenschutzkoordinatoren richten wir neu aus und führen es mit dem Compliance-Netzwerk zusammen.

Unsere Konzernrichtlinie für den Datenschutz definiert konzernweit geltende Standards für den Umgang mit Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern. Die aus der Datenschutz-Grundverordnung resultierenden internen Prozesse sowie die Anforderungen des Compliance Management Systems werden in einer Neufassung des Regelwerks abgebildet.

Ein zentraler Baustein des Data Compliance Management Systems ist das Data Compliance Risk Assessment, eine systematische Analyse und Evaluation sämtlicher Geschäftseinheiten in Bezug auf deren Datenschutzrisiken. Basis für diese Analyse sind zentral zusammengeführte Informationen zu allen Geschäftseinheiten, die je nach Risikoeinschätzung um weitere, individuell erhobene Details ergänzt werden. Die Ergebnisse der Analyse dienen als Grundlage unserer Risiko-steuerung und Risikominimierung. Sie ermöglichen uns einen risikobasierten Ansatz bei der weiteren Entwicklung unseres Data Compliance Management Systems.

Die Ergebnisse des jährlichen Data Compliance Risk Assessments bilden die Basis für die Definition der Maßnahmen, mit denen wir etwaigen Datenschutzrisiken begegnen. Elemente unseres Data-Compliance-Programms sind beispielsweise die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung (etwa die Umsetzung von Informationspflichten, Betroffenenrechten und Löschkonzepten), die Anforderungen sonstiger lokaler Datenschutzgesetze, Kommunikations- und Trainingsmaßnahmen sowie verschiedene Beratungsangebote. Die Verantwortung für die Ausgestaltung und Umsetzung der Maßnahmen liegt beim Management der jeweiligen Gesellschaft. Dieses arbeitet eng mit dem Ressort Integrität und Recht zusammen, das bei der Umsetzung unterstützt.

Die Effektivität und Effizienz der Maßnahmenumsetzung in den Geschäftseinheiten wird mit einem Monitoring-Konzept überprüft. Die identifizierten Verbesserungsmaßnahmen werden auf dieser Basis festgelegt, durch die jeweils verantwortlichen Einheiten umgesetzt und regelmäßig auf ihren Erfolg überprüft.

## Anti Financial Crime Compliance

Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung stellen erhebliche gesellschaftspolitische Risiken dar. Deshalb haben wir die Prävention und Bekämpfung von Geldwäsche in unserer Richtlinie für integrires Verhalten als ein zentrales Compliance-Ziel definiert. Mit unserem Kerngeschäft, der weltweiten Produktion und dem weltweiten Verkauf von Kraftfahrzeugen, unterliegen wir und unsere kontrollierten Konzerngesellschaften den Vorschriften des Geldwäschegesetzes GwG, die für sogenannte »gewerbliche Güterhändler« gelten. Demnach sind wir verpflichtet, konzern- und folglich weltweit Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu ergreifen (sog. Anti-Money Laundering, »AML«, und Counter Terrorist Financing, »CTF«).

Ein konzernweit gültiger, integrierter Compliance Ansatz soll im Fachbereich »Anti-Financial Crime« (AFC) die Verhinderung der Umgehung von supranationalen und nationalen Sanktionen mit der Prävention und Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, organisierter Kriminalität sowie sonstiger Wirtschaftskriminalität verbinden. Denn neben den gesellschaftspolitischen Implikationen können diese Risiken unsere Reputation nachhaltig beeinträchtigen und finanzielle Schäden verursachen, die unsere Gesellschaften sowie unsere Share- und Stakeholder treffen.

Die Aufbauorganisation des Fachbereichs AFC nimmt damit als zentrale Konzerneinheit geschäftsfeldübergreifend die Ordnungsfunktion nach dem GwG wahr. Sie bündelt als zentrale Einheit zugleich die beiden Center of Competence zur Prävention und Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung (CoC AML) sowie das Center of Competence zur Sanktionslistenprüfung (Checks against Sanctions Lists, CoC CSL). Ziel des Prozesses der Sanctions Compliance ist es sicherzustellen, dass systematisch geprüft wird, ob betroffene natürliche oder juristische Personen oder Organisationen weltweit in Sanktionslisten erfasst sind (sogenannte Checks against Sanctions Lists, CSL). Die Prüfung erfolgt daher gegen supranationale Sanktionslisten zum Beispiel der Vereinten Nationen (UN), der Europäischen Union (EU), aber auch nach Maßgabe anwendbarer nationaler Sanktionslisten, wie insbesondere der USA sowie anderer nationaler Sanktionslisten.

Die Prüfung betrifft, wie gesetzlich vorgesehen, Kunden und Geschäftspartner, zum Beispiel im Vertrieb oder Einkauf, gleichermaßen wie Mitarbeiter oder strategische Kooperationspartner. Bei der Sanktionslistenprüfung werden datenschutzrechtliche Anforderungen berücksichtigt. Mit unserem integrierten Compliance-Ansatz verfolgen wir das Ziel einer effektiven Prävention und Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

## Menschenrechts-Compliance

Die Achtung von Menschenrechten ist für Daimler ein grundlegender Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. In unserer konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie zählt die Achtung der Menschenrechte daher zu den zentralen Fokusthemen. Es ist unser Anspruch und Ziel, dass die Menschenrechte in allen unseren Einheiten eingehalten werden und auch bei unseren Zulieferern Beachtung finden.

Von zentraler Bedeutung und Referenzrahmen für die im Rahmen des HRRS definierten Sorgfaltspflichten sind dabei insbesondere

- der UN Global Compact,
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- die Internationale Menschenrechtscharta,
- der Deutsche Nationale Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte sowie
- die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation.

Unsere hierauf basierenden Erwartungen haben wir entsprechend klar in unserer Richtlinie für integrires Verhalten sowie in den Daimler-Supplier-Sustainability-Standards festgeschrieben. Letztere definieren Anforderungen an Arbeitsbedingungen, Menschenrechte, Umweltschutz und Sicherheit, Geschäftsethik und Compliance und sind Teil unserer Geschäftsbedingungen. Unsere direkten Zulieferer in aller Welt sind aufgefordert, diese Nachhaltigkeitsstandards einzuhalten, sie ihren Mitarbeitern zu vermitteln und sie auch in ihre vorgelagerten Wertschöpfungsketten hineinzutragen und deren Einhaltung zu kontrollieren. Risikobasiert führen wir zudem unsererseits Kontrollen in den kritischen Lieferketten durch, bei denen wir über den direkten Lieferanten hinaus die Einhaltung unserer Standards in weiteren Gliedern der Lieferkette kontrollieren. Vom Ausgangspunkt, dem Tier-1-Lieferanten, geht der Weg entlang der kritischen Stellen in der Lieferkette, bei Bedarf bis zur Mine.



Das Human Rights Respect System (HRRS) bauen wir dabei unter regelmäßiger Konsultation externer Stakeholder sukzessive aus. Das HRRS orientiert sich an unserem konzernweit gültigen Compliance Management System (CMS) und konzentriert sich anhand eines risikobasierten Vorgehens sowohl auf Daimler-Mehrheitsbeteiligungen inklusive unserer Produktionsstandorte als auch auf unsere Lieferkette.

#### **Due Diligence mit dem Human Rights Respect System**

Als proaktives Risikomanagement zielt das HRRS darauf ab, systemische Risiken und potenzielle negative Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf die Achtung der Menschenrechte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Damit dient das HRRS primär dem Schutz Dritter und soll auch in unsere Lieferkette hinein wirksam sein. Es umfasst vier Schritte, die sowohl auf die Daimler-Mehrheitsbeteiligungen als auch auf die Lieferkette angewendet werden:

1. potenzielle Menschenrechtsrisiken identifizieren (Risikoprüfung),
2. Präventiv- und Gegenmaßnahmen definieren, einleiten und steuern (Programmsteuerung),
3. die Effektivität der Maßnahmen, insbesondere in Einheiten mit erhöhtem potenziellen Risiko und Lieferketten mit hohen menschenrechtlichen Risiken, überwachen (Monitoring),
4. regelmäßig intern über relevante Fragen berichten und zugleich externe Berichtsanforderungen erfüllen (Reporting).

Zum HRRS gehört vor allem auch der Austausch mit den sogenannten Rechteinhabern, zum Beispiel mit Mitarbeitern und deren Vertretern, sowie externen Dritten, zum Beispiel zivilgesellschaftlichen Gruppen oder der lokalen Bevölkerung vor Ort.

#### **Identifizierung von Menschenrechtsrisiken in Daimler-Mehrheitsbeteiligungen**

Die Risikoprüfung erfolgt in einem zweistufigen Prozess. Den ersten Schritt bildet die Klassifizierung der Mehrheitsbeteiligungen auf Basis von festgelegten Kriterien wie landesspezifischen und geschäftsspezifischen Risiken. Einheiten mit einem erhöhten Menschenrechtsrisiko sollen dann in einem zweiten Schritt Vor-Ort-Überprüfungen unterzogen werden. Unser modularer Ansatz berücksichtigt dabei die zentralen menschenrechtlichen Normen, die sich etwa aus der internationalen Menschenrechtscharta ergeben oder die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) formuliert wurden.

Im Berichtsjahr haben wir unser Verfahren zur Risikoprüfung methodisch angepasst und von externen Stakeholdern verifizieren lassen. Deren Rückmeldungen fließen in die Weiterentwicklung des Systems ein. Zudem erarbeiten wir derzeit einen effektiven Ansatz für Programmsteuerung, Monitoring und Reporting.

#### **Identifizierung von Menschenrechtsrisiken in unserer Lieferkette**

Seit 2008 definieren wir in unseren Supplier-Sustainability-Standards Anforderungen an unsere Lieferanten in Bezug auf Nachhaltigkeit. Wesentliche Bestandteile sind die Einhaltung der Menschenrechte und hierbei insbesondere Anforderungen zu Arbeitsbedingungen. Um unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht noch systematischer nachzukommen, haben wir für verschiedene Produktbereiche (beispielsweise Produktionsmaterial oder Dienstleistungen) zugeschnittene Risikoklassifizierungen entwickelt. Hierdurch werden menschenrechtlich potenziell kritische Dienstleistungen und Risikorohstoffe einschließlich konfliktbehafteter Mineralien identifiziert. Darauf aufbauend haben wir im laufenden Berichtsjahr damit begonnen, zielgerichtet Maßnahmen zu definieren und umzusetzen, die bei Bedarf auch über unsere Direktlieferanten hinausgehen.

#### **Weitere konzernweite Maßnahmen**

Im Vertrieb nehmen wir bei potenziell kritischen Transaktionen Einzelprüfungen vor. Dies geschieht in Abstimmung mit den beteiligten Bereichen. Auch unsere Beschäftigten informieren und sensibilisieren wir im Rahmen der laufenden Trainings zur Achtung von Menschenrechten, wie in der Richtlinie für integrires Verhalten festgeschrieben. Mitarbeiter wie auch externe Personen können über verschiedene Kanäle – wie zum Beispiel das Hinweisgebersystem BPO (Business Practices Office) oder die Weltarbeitnehmervertretung – auf vermutete Menschenrechtsverletzungen hinweisen und Abhilfe einfordern, so wie es der Anforderung nach »Zugang zu Abhilfe« – der dritten Säule der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – entspricht. [🌐 daimler.com/konzern/corporate-governance/compliance/grundsuetze.html](https://www.daimler.com/konzern/corporate-governance/compliance/grundsuetze.html)  
👁 S. 217

#### **Einbinden der Unternehmensführung**

Für die Steuerung des Themas Menschenrechte ist das Vorstandsressort Integrität und Recht verantwortlich. Das zuständige Vorstandsmitglied informiert sich regelmäßig über die Menschenrechtsaktivitäten und erhält die entsprechenden Berichte. Hinzu kommt die regelmäßige Berichterstattung an den Gesamtvorstand und das Corporate Sustainability Board (CSB) sowie das Procurement Council (PC) im Rahmen der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung

## An den Aufsichtsrat der Daimler AG, Stuttgart

Wir haben den für die Daimler AG, Stuttgart und den Konzern (im Folgenden »Daimler«) zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht sowie die durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitte im Konzernlagebericht »Geschäftsmodell«, »Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter«, »Rechtliche Risiken« und »Nichtfinanzielle Risiken« (im Folgenden »Bericht«) nach §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB, für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter von Daimler sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zum Bericht sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): »Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information«, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der

Bericht der Gesellschaft im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Daimler zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Daimler in der Berichtsperiode.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind.
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an den Standorten in Kawasaki (Japan), Sindelfingen und Düsseldorf.
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

### Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht von Daimler für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

### Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Daimler AG, Stuttgart, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Daimler AG, Stuttgart, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde <https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Stuttgart, den 13. Februar 2019

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Thümler  
Wirtschaftsprüfer



Mokler  
Wirtschaftsprüfer