

DAIMLER TRUCK

ダイムラートラック行動規範 正しい行動のためのガイドライン



**YOU
MAKE
US** 
**YOUR BEHAVIOR
MAKES THE
DIFFERENCE**

はじめに



Karin Rådström

Chairwoman of the Board of Management of Daimler Truck Holding AG



Karl Deppen

Member of the Board of Management, responsible for FUSO and RIZON



Dr. Andreas Gorbach

Member of the Board of Management, responsible for Truck Technology



Jürgen Hartwig

Member of the Board of Management, responsible for Human Resources



John O'Leary

Member of the Board of Management, responsible for Daimler Truck North America



Achim Puchert

Member of the Board of Management, responsible for Mercedes-Benz Trucks and BharatBenz



Eva Scherer

Member of the Board of Management, Chief Financial Officer



Dr. Florian Hofer

Chief Legal & Compliance Officer, Human Rights Officer



Till Oberwörder

CEO Daimler Buses



Stephan Unger

CEO Daimler Truck Financial Services

従業員の皆さん

私たちは日々、無数の決定を下しています。時には理性に基づいて、時には「直感」に基づいて行動しています。つまり、私たち自身の価値感に極めて重要な役割を果たしており、最終的には私たちの行動の成功と失敗を決定します。

これはもちろん、プライベートな環境だけでなく、日々の業務にも当てはまります。ダイムラートラックでは、持続的な成功を収め、世界を動かす全ての人に付加価値を提供できるように努めています。また、お客様のために最新技術を開発し、最高の車両を作り、インテリジェントなサービスを提供したいと望んでいます。

共通の目標を達成するために、私たちは信頼や誠実さといった価値観と、仕事への取り組み方に関する共通原則の重要性を確信しています。私たちは、お客様の声に耳を傾け、理解しようとしています。そうすることでこそ、お客様のニーズに応え、真の問題解決ができるのです。そして、私たちが力を合わせれば、より早く結果を出すこともできることも認識しています。チームワークは、私たちにとっては単なる標語ではなく、日々の生活の一部なのです。私たちはブランドや部門の違いを超えて互いに学び、新しい技術を共に開発しています。

では、どのようにすれば、これらの価値観や原則を、日々の業務において、拘束力のある一貫した方法で実践することができるのでしょうか。ダイムラートラック行動規範は、私たちの行動の指針を定め、正しい判断を下す一助となります。私たちは、責任範囲や階層に関係なく、すべての生産現場、すべての事業所で倫理的かつ法的に責任ある行動をとってこそ、グローバルな模範的企業となることができるのです。私たち一人ひとりが、お客様、ビジネスパートナー、同僚、社会、世界を動かす人々、そして自分自身に対して誠実に行動する責任を負っています。

全ては私たち次第です。責任ある企業として模範を示し、人々、環境、社会に対する責任を果たしていきましょう。そして日々、正しい行動を心がけましょう。一日、一日を誠実に。



Karin Rådström



Karl Deppen



Dr. Andreas Gorbach



Jürgen Hartwig



John O'Leary



Achim Puchert



Eva Scherer



Dr. Florian Hofer



Till Oberwörder



Stephan Unger

目次

1 私たちの理解：「世界を動かし続ける全ての人々のため」のガイドライン

- 8 » 「話を聴くことから始める」
- 9 » 「問題解決のために行動する」
- 10 » 「長期的な視点を持ってリードする」
- 11 » 「一緒に成長する」

2 私たちの働き方：私たちの行動指針

- 15 » 協働の基盤
- 20 » 法令の遵守
- 26 » 社会的責任と環境保護
- 30 » 利益相反への対応
- 32 » 企業情報と資源の取り扱い

3 ダイムラートラック行動規範の遵守

- 35 » 適用範囲
- 35 » 管理職に対する期待
- 36 » 過ちの扱い
- 36 » 規則違反の取扱い
- 37 » サポートと更なる情報

4 用語集



責任ある行動をとる人だけが、長期的な成功を収めることができます。

1

私たちの理解: 「世界を動かし続ける全ての人々のため」のガイドライン



私たちの理解: 「世界を動かし続ける全ての人々のため」 のガイドライン

1

私たちはトラックとバスで現代の運輸業界の基盤を創り上げました。現在、私たちは世界最大の商用車メーカーの一つとなっています。自分たちの間だけでなく、お客様、ビジネスパートナー、投資家、そして社会全体に対して、信頼に基づいて行動しています。私たちは、業界を持続可能な輸送へと導くよう全力で取り組んでいます。

- » 私たちは、持続可能な方法で貨物および旅客輸送とその運用の未来を形作っています。
- » 私たちは従業員として、人、環境、社会に対する責任を負っています。

持続可能性は、私たちのビジネス行動に不可欠な要素です。私たちが責任を持って自ら設定したフレームワークをESGと呼びます。そこでは、「環境」(Environment)、「社会」(Social)、「ガバナンス」(Governance) の3つのテーマに重点を置いています。

また、業界の変化によってもたらされる困難な状況をうまく乗り越えていく必要があります。私たちは、法令、社内外の規則、労働組合との合意事項、自主的なコミットメントを遵守します。

このダイムラートラック行動規範は、ダイムラートラック・グループの全員に期待される行動を定義します。つまりこの内容は、私たち全員にとって拘束力があります。

「話を聴くことから始める」

何かに取り組む前に、全体像を把握することから始めましょう。一般的な回答をするのではなく、まずは質問の本質的な意図をよく考えることから始めます。私たちは、オープンな意見交換とフィードバックが評価され、奨励される協力文化を促進します。私たちは自らの仕事の影響が自分たちには見えないところにまで及んでいることを知っているからこそ、謙虚でいられるのです。このようにして、既に持っている強みや、自社の高品質な製品およびサービスをさらに向上させるにはどうすればよいか、そして特に道路上のお客様にとって何が重要かを学びます。





「問題解決のために行動する」

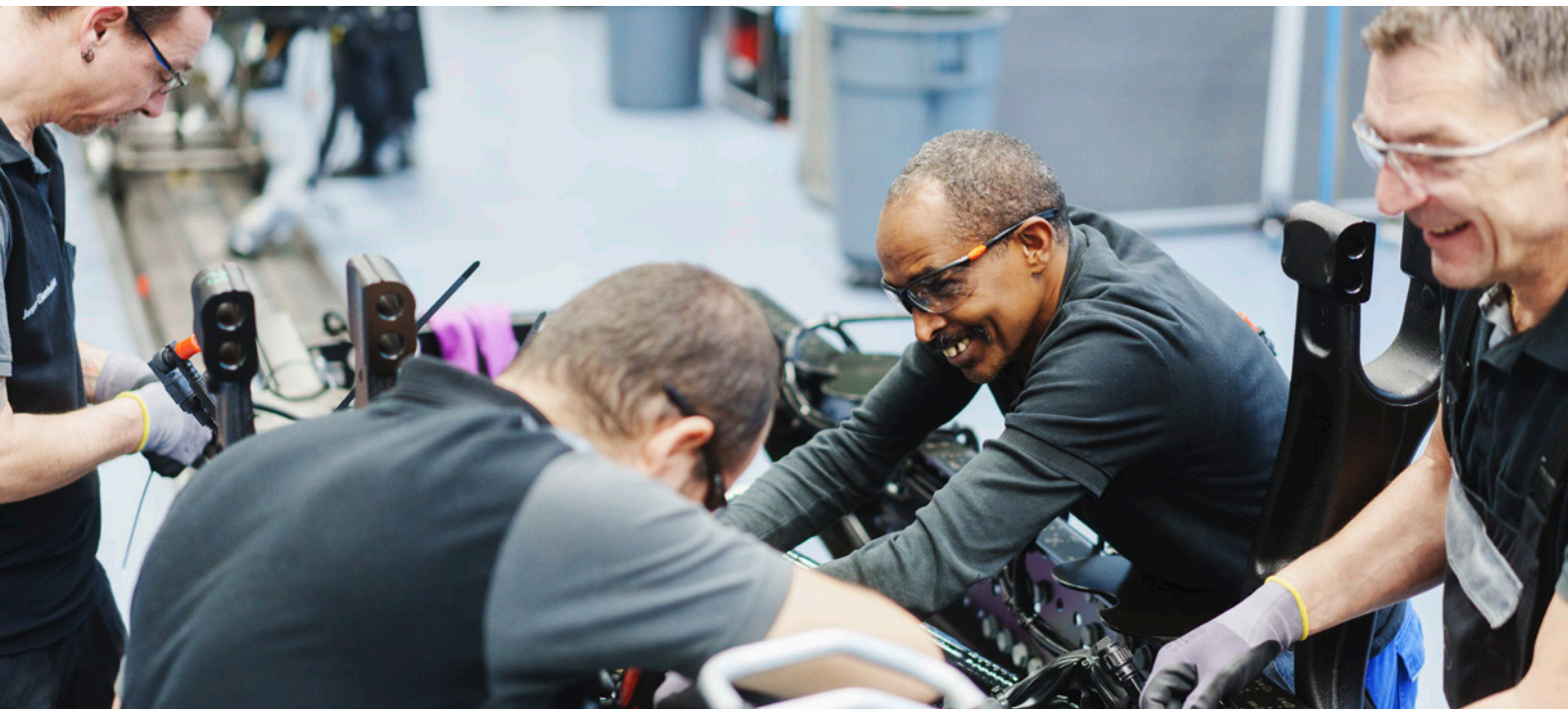
私たちのお客様、社会、経済は絶え間なく変化し続けています。そのため、常にお客様と共に歩み、現在の状況に即したソリューションを採用します。未来を形作るために、私たちは失敗をオープンにし、共に乗り越えていくことができる環境を推進します。課題への挑戦は、私たち一人ひとりに成功への意欲を呼び起こします。私たちは、機会とリスクを慎重に検討し意思決定を行う権限を与えられており、またそれが奨励されています。リスクを伴う状況で自信が持てない場合、専門家のアドバイスを参考にします。特に、起こりうる利益相反については注意を払い、腐敗・汚職や不正行為を容認せず、公正な競争を可能にします。



「長期的な視点を持ってリードする」

私たちは何世代にもわたってお客様にサービスを提供してきたことで、豊富な経験を活かすことができます。何十年も先のことを見据え、未来の世代のために仕事をします。私たちは、私たちの責任、特に人、環境、社会に対する責任を可能な限り果たすために、共に最善を尽くします。そして短期的な成功ではなく、適切で持続可能なソリューションを目指して努力しています。これは、私たちの日々の行動と意思決定に反映されています。安全で効率的、かつ信頼性の高い輸送を実現するための革新技術を開発しています。最終的にお客様は私たちの製品とサービスによってビジネスを成り立たせているのです。私たちがお客様の経済的成功のためのパートナーであると考えている理由はそこにあります。私たちは、共同での取り組みを通して、助言とサポートを提供します。





「一緒に成長します」

繋がれた世界は繁栄をもたらします。つまり、個々の強みと知恵を結集することで、一人でやるよりもはるかに大きな成果を上げることができるのです。そのため、お互いに積極的に助け合うようにしています。私たちは、従業員の異なる特徴、例えば、性別、年齢、(認知)多様性、文化的背景、教育レベルなど、さまざまな特性を組み合わせることで、より良い結果をもたらすと確信しています。私たちは共に新しい技術を開発しています。そして、共に進歩することで、お客様にもメリットをもたらし続けることができます。敬意に基づくチームワークは、私たちにとって単なる標語ではなく、私たちの日常業務の中核をなすものです。私たちは、職種、部門および国を超えて、お互いから学びます。また互いに尊重し合うのは、私たちの会社を作っているのは人だからです。私たちは、人権と個人の権利を尊重します。ダイムラートラック・グループには多くのブランドがありますが、その背後にはお客様の利益のために進歩を生み出すという同じ動機を共有する強力なファミリーが存在します。



この動機は、

「世界を動かし続ける全ての人々のために」という共通の理念に基づいています。



2

私たちの働き方: 私たちの行動指針



私たちの働き方: 私たちの行動指針

2

世界最大級の商用車メーカーとして、私たちの目標は、持続可能で高品質かつ未来志向の輸送ソリューションを開発し、それを市場に送り出すことです。私たちは、従業員、環境、社会に対する責任を非常に真剣に受け止めています。そして、持続可能性を事業と企業文化に不可欠な要素として総合的に捉えています。

2.1 協働の基盤

2.1.1 多様性、機会均等、インクルージョン

私たちは、多様性と個性の意識的な取り扱いを企業戦略に取り入れます。

ダイムラートラックでは、従業員の個性を尊重しています。そのため、**多様性、機会均等、インクルージョン**は私たちの企業戦略の一環であり、**多様性**や個性を意識的に取り扱っています。グローバル企業である私たちにとって、これは経済的な成功を収めるために不可欠な条件です。

企業理念に基づき、私たちはお互いを尊重し、公平に扱います。すべての人への**機会均等**が私たちの目標であり、**差別**はいかなる形でも、特に以下の点に関しては容認されません。

私たちは、機会均等を目標としています。

- » 性別およびジェンダーアイデンティティ
- » 民族的起源と国籍
- » 年齢
- » 宗教および世界観
- » 性的指向
- » 身体的および / または精神的な能力
- » 社会的背景
- » 政治的、社会的活動、または労働組合の活動

差別、ハラスメント、いじめを許さない、感謝の文化を作ります。

また、個人の権利を尊重します。職場で能力を最大限に発揮するために、個人が成長できるような、尊重の文化を築きます。差別、ハラスメント、いじめは、いかなる形であっても私たちのイメージにふさわしくなく、ダイムラートラック・グループにあってはならないものです。公平で、寛容で、互いに尊重し合い、友好的な労働環境を作ることは、私たちの共通の責務です。

ダイムラートラックは、従業員の理解を深め、意識を高めるために、さまざまなトピックに関する情報提供や支援サービスを行っています。

2.1.2 ワークライフバランス

私たちは、ワークライフバランスを促進します。

誰もが受け入れられ、尊重され、評価されるような多様な職場文化は、良好な協力関係の基礎を形成します。なぜなら、そのような環境こそ、すべての従業員が自分の可能性を最大限に発揮するための唯一の方法であるからです。ダイムラートラック・グループは、従業員が個々の生活状況に関わらず、最善を尽くし生産性を維持することができるようフレームワークを整備しています。これにより、全従業員がお互いの成功に最大限貢献することができるのです。そのために私たちは、国ごとに、また経営上の取り決めに基づいて、ワークライフバランスを促進する多様な機会とプログラムを提供しています。

2.1.3 安全衛生

私たちは安全な労働環境を確保しています。ダイムラートラック・グループでは、従業員の安全、健康、幸福を最優先事項としています。私たちは、誰もが能力を最大限に発揮し、心身の健康が維持できる労働環境を作っています。

労働災害や業務上疾病の予防に努めます。

技術と労働環境に対する高い安全基準は、私たちの仕事の基盤となります。私たちは全員、労働災害や業務上疾病を予防するよう努めます。労災ゼロや業務上疾病ゼロを使命とし、国際社会保障協会（ISSA）のビジョン・ゼロへ自主的に参加し、安全、健康、幸福への独自の取り組みを推進しています。

私たち全員が、職場での安全衛生に責任を負っています。

ダイムラートラック・グループでは、産業安全規制を遵守し、所定の保護装備を使用します。各自が、安全な労働環境に留意し、健康や安全のリスクがあれば報告します。私たちは、自分や他者の安全を脅かさないよう、業務遂行能力を著しく損なう可能性のある物質（アルコール、薬物など）の影響下で業務を行いません。

2

私たちは、従業員の健康推進・予防プログラムを提供しています。

ダイムラートラック・グループは各国に合った健康推進プログラムと予防プログラムを提供し、特に以下の分野において、**従業員**が積極的に参加できる環境を整えています。

- » 産業医学・労働保護
- » 労働安全衛生
- » 健康管理(例えば職場での健康促進、人間工学)
- » 社会復帰
- » カウンセリング

2.1.4 労働組合との共同作業

私たちは、労働組合と建設的に協働します。

私たちは、社会的責任を担っています。私たちは、すべての**従業員**、労働組合と共に尊敬と信頼をもって共同作業を行います。その際、企業の利益と**従業員の利益**が、公正にバランスをとることを目指します。困難な議論となった場合でも、建設的な協力のための強固な基盤を共同で作り、維持することが共通の目標です。

2.1.5 ソーシャルメディア

ソーシャルメディアでの扇動的、攻撃的、差別的な投稿を容認しません。

Facebook, LinkedIn, Instagram, Twitter, TikTok などのソーシャルネットワークは、公共の場でますます重要な役割を果たすようになってきています。私たちもソーシャルネットワークと自社の**ソーシャルメディア**チャネルを、**従業員**、ビジネスパートナー、お客様及び社会とのコミュニケーションのために利用しています。ソーシャルメディアへの扇動的、侮辱的または差別的な投稿を私たちは容認しません。

容認できない投稿の例には次のようなものがあります。

- » 反体制的な内容
- » 他のユーザーの尊厳を傷つける内容
- » 会社及び従業員の評判を損なう内容
- » 重要な関係者との関係を悪化させる内容

2.1.6 ダイムラートラックを代表して

各自が責任を持って企業情報を取り扱うことが求められています。そのため、ダイムラートラック・グループでは、調整し統一された会社の表現を使用することを目的としたポリシー（One Voice Policy）に従います。

広報部門と協力し、社外公表の内容を取り決めます。

あらゆるメディア（オンライン、印刷物、テレビ、ラジオ、ソーシャルメディア）、スピーチ、講演、インタビュー、パネルディスカッションにおける社外公表や発言について、広報部門と取り決めを行う必要があります。

私たちは、社外で個人の意見を表明する場合、個人的見解であることを明確にします。

ダイムラートラックの従業員には、表現の自由があります。私たちがダイムラートラック従業員として認識される公共の場、イベント、公開オンラインフォーラム、またはソーシャルメディアネットワークで意見を表明する場合、個人的な見解は、個人のものと明確にする必要があります。

2.1.7 ビジネスパートナーの選択

私たちはビジネスパートナーに対して、誠実に行動することを期待しています。

ダイムラートラック・グループは従業員だけでなく、サプライヤーや販売業者などのビジネスパートナー、またバリューチェーン全体における彼らのビジネスパートナーにもダイムラートラック行動規範と法令の遵守を期待しています。

ビジネスパートナー候補には、リスクに基づいたインテグリティチェックを実施します。

私たちは契約の締結前に、リスクに応じたインテグリティチェックを実施します。ビジネスパートナーの選択を担当する従業員は、法的に許される範囲で、透明性のある選定プロセスを通じて精査する義務を負っています。これにより、ビジネスパートナー候補がダイムラートラック行動規範を遵守していることを確認します。

2

また契約締結後も、ビジネスパートナーが私たちからの要請事項に応えることを求めます。ビジネスパートナーは、この価値観を基準とし、継続的に自社の行動へ反映させていくことが求められます。

ビジネスパートナーに対して、ダイムラートラック行動規範の尊重を彼らのビジネスパートナーにも伝えるよう求めています。

私たちのビジネスパートナーは、ダイムラートラック行動規範の内容に加えて、適用される法令、当社のビジネスパートナー基準および関連要件についても従業員に周知する義務があります。また、これらの規則を自分たちのビジネスパートナーと共有し、遵守を確保することが求められます。

誠実性や、法令またはダイムラートラック行動規範の違反の懸念があれば、ビジネスパートナーと共に検討します。解決できない場合、私たちは取引関係の終了を含む法的措置を取る権利を有します。



2.2 法令の遵守

2.2.1 製品の安全性と技術に関わる規則の遵守

私たちは、モビリティの未来が、可能な限り安全なものとなるような設計に取り組んでいます。

汚染物質と温室効果ガスの排出を削減するために、私たちは技術開発に取り組んでいます。

私たちはプロセス及び製品の法規制適合を保証します。

私たちは専門家として、製品に対する信頼性を高めます。

私たちは、すべての行動において、私たちの行動がもたらす潜在的な影響を考慮します。

ダイムラートラックでは、製品とサービスの品質を最優先事項としています。私たちの歴史を振り返ると、車両の安全性の面で何度も新しい基準を設定してきました。現在でも、未来のモビリティを可能な限り安全にするために、社内のあらゆるレベルで最善の努力を行っています。

製品やサービスの技術開発では、大気環境を継続的に改善するために、排出ガスの削減を追求しています。さらに、温室ガスの排出量を持続的に低減し、気候保護に貢献するよう努めています。

私たちは**製品のライフサイクル**全体を通じて、プロセスと製品の**法規制適合**を保証しなくてはなりません。その際、関連する法令および規制の根本となる意義と目的を考えます。必要な法令および規制は、従業員に周知され、確認できるようになっています。法令および規制の枠組みや解釈に不明確な点がある場合は、**プロダクトコンプライアンスマネジメントシステム**で確認できます。

従業員として、私たちは重要な役割を担っています。製品の最初のアイデアから再生、廃棄に至るまで、私たちは専門家として、法的要件と社内要件を満たし、お客様や社会の期待に応え、製品に対する信頼性を高めます。

私たちは、自分たちの職域に影響のある法規制を熟知し、常に最新の知識レベルを確保します。製品とサービスのライフサイクルのすべての段階で、私たちの行動が及ぼす潜在的な影響について考えます。そのため、職場環境に潜在するリスクについて、オープンに話し合います（**声を上げる（スピークアップ）文化**）。

2

2.2.2 租税および関税の法規制

私たちは、適用される租税および関税の法規制を遵守します。

ダイムラートラック・グループでは、法人税、所得税、付加価値税に関する法規制や、製品の輸入時に支払うべき関税や物品税など、税法や関税法の規定を遵守します。

私たちは、強引な租税回避手段を拒否します。

租税と関税の正確かつタイムリーな申告は、ダイムラートラック・グループの基本原則です。私たちは、強引または違法な租税回避モデルを拒否します。

2.2.3 独占禁止法

競争が公正で自由に行われることは、社会的および経済的活動の基本的な柱の一つです。これにより、経済成長と雇用が生み出され、私たちは皆、消費者として最新の製品とサービスを手頃な価格で入手することが保証されています。

私たちは公正な競争に専念します。

ダイムラートラック・グループも公正な競争の恩恵を受けています。なぜなら法令によって違法な契約や過剰な価格から保護されているからです。私たちは、市場で公正な競争を行い、独占禁止法や競争法を遵守するよう努めます。

独占禁止法違反のリスクは、極めて多様な分野に潜んでいます。例えば

- » 競合他社との情報共有および比較分析
- » 投資や協力合意を行う場合
- » アフターセールスおよび車両販売関連
- » セールスインセンティブ関連
- » 事業者団体の活動に従事する場合

私たちは、自分の領域に関連する法規制を理解します。

競合他社との接触は適切に文書化され、定期的に研修が行われます。事業者団体の会合の出席時には、独占禁止法違反のリスクが高まるため、特別な要件を遵守することが求められます。

2.2.4 外国貿易規制

私たちは外国との貿易に関する法規制を遵守します。

外国貿易規制を厳格に遵守することは、ダイムラートラック・グループのような世界的企業にとって基本的な義務です。有形・無形商品およびサービスを輸出する際は、これらの規則に細心の注意を払う必要があります。一般的に、軍物品や軍事的に転用可能な民生品には規制があります。

私たちは、禁輸措置に関して厳格に対応しています。

さらに、武器や贅沢品の**禁輸**など、特定の商品や相手国が特別な制限を受けることもあります。各従業員は、自分の担当分野に適用される外国貿易法の規則を厳格に遵守するよう心がけます。

2.2.5 経済制裁と資金洗浄防止

私たちは制裁措置に従い、資金洗浄とテロリスト資金供与の防止を支持します。

グローバルに活動する企業として、私たちは国内および適用される国際的な**経済制裁**に従い、**資金洗浄**とテロ資金供与と戦う各国の活動を支持します。ダイムラートラック・グループは関連する全ての要件を遵守します。

私たちは、金融犯罪を防止できるビジネスプロセスを設計します。

従業員は、各自の責任範囲に適用される上記の要件に従うものとします。ここには、特に現行の**制裁**リストが含まれます。私たちのビジネスプロセスは、いかなる形の企業犯罪も阻止できるように設計される必要があります。

2.2.6 知的財産権の保護

私たちは、最も重要な資産の一つとして、知的財産を保護します。

ダイムラートラック・グループは豊富なノウハウ、多数の特許、商標や意匠などの財産権を有しています。これらは、最も重要な企業資産の一部であり、私たちの競争力と市場での活動力を高めるものです。そのため、私たちはそれらが悪用されないよう保護します。同様に、第三者の知的財産を不正使用しないことも重要です。

2

2.2.7 インサイダー取引規制および臨時報告

私たちは公正な証券取引を行い、インサイダー取引を防止します。

私たちは、株価に大きな影響を与える可能性のある情報を、臨時報告書で速やかに公表します。

インサイダー情報の悪用は禁止されています。私たちは、公正な証券取引を行います。インサイダー取引を阻止するために、私たちは必要かつ適切な行動をとります。

上場企業であるダイムラートラック・グループは、株価に大きく影響する情報を「臨時報告」という形ですみやかに公開する法的義務があります。公開前に、当該情報が許可なく共有されたり、有価証券取引に利用されることは許されていません。

インサイダー情報になり得るものには、例えば次のようなものがあります。

- » 決算
- » 利益予測または受注状況の変化
- » 配当の変更
- » 合併計画、重要な提携または買収
- » 重要な技術革新
- » 重要な人事に関する決定および経営組織における変更
- » 重要な取引関係の変更

私たちは、証券取引を有利にするための機密情報利用は行いません。

すべての従業員は、インサイダー情報が法的に定められた方法で遅滞なく公開されるよう協力します。その時点までは、業務で必要な者以外にこの情報を提供することは許されません。インサイダー情報を持っている者は、個人的にも第三者を通して、その機密情報に影響を受ける可能性のある有価証券を取り引きしてはなりません。

2.2.8 腐敗・汚職の防止

私たちは賄賂を授受しません。

ダイムラートラック・グループは、どんなビジネスをするのか、しないのか、明確に理解しています。私たちは賄賂を授受しません。ビジネスパートナーやお客様とは、私たちの製品やサービスに納得いただいた上で取引を行うのであって、**不適切な影響**を与えることで同意を得てはなりません。同様に、私たちも**不適切な影響**を受けないように心がけ、客観的かつ検証可能な理由をもって決断を下します。

私たちは腐敗・汚職を認めません、なぜなら私たちのビジネス、公正な競争、公益を損なうからです。

ダイムラートラック・グループは、**従業員**、ビジネスパートナー、お客様の**腐敗・汚職**行為を容認しません。腐敗・汚職の影響を受けた決定は、公正な競争を阻害し、私たちの資産・評判および公益を損ないます。私たちは、ダイムラートラック・グループへの損害を防ぐために、**不適切な影響**を与えているという印象を持たれることさえも避けなければなりません。

私たちは、政府当局との関わりにおいて、不適切な影響を与えているという印象さえ避けなければなりません。

また、公務員と接触する場合も、ダイムラートラック行動規範に従って行動します。例えば金銭の支払いや現金以外の報酬、その他の利益供与など、**不適切な影響**を与えているという印象を持たれることさえも避けなければなりません。そのような対応が期待されたり、またはそれが慣習であると思われる場合においても、必ず本規程を遵守します。

ダイムラートラック・グループは、便宜を図ってもらうための支払いを禁止しています。一般的に、こうした支払いは、日常的な公的行為に参画する法的権利を有する当事者が、これを促進または迅速化するために、公務員に対して少額で行うものです。私たちは、直接的または間接的に便宜を図ってもらうための支払いを行いません。

定期的な研修と監査を通じて、腐敗・汚職行為を防止し、またその様な行為が発見された場合は、処罰します。

私たちは、担当業務に関連する規則を理解しています。

私たち一人ひとりが、法令や社内規則を守る上で重要な役割を担っています。従って、すべての**従業員**が自身の業務に関連する規則を理解しておく必要があります。



2.3 社会的責任と環境保護

世界最大クラスの商用車メーカーとして、私たちは、貨物輸送と旅客輸送のための持続可能で将来性のあるソリューションを市場に提供したいと考えています。私たちは、従業員、環境、そして社会全体に対する責任を真剣に受け止めています。

2.3.1 人権の尊重

私たちは人権と国際労働機関（ILO）の中核的労働基準を遵守します。

ダイムラートラック・グループは国際的に認められた人権を尊重し、**国連のビジネスと人権に関する指導原則**に従って行動します。そのため、国際人権章典の掲げる権利と**国際労働機関（ILO）の中核的労働基準**を特に重要視しています。

私たちは、いかなる形態の児童労働、強制労働、現代奴隷制も認めません。

ダイムラートラック・グループは児童労働、強制労働、現代奴隷制、あらゆる種類の**差別**、人権擁護者（例：従業員または労働組合代表）への脅威、その他の人権侵害を認めません。また、すべての搾取的な労働条件に反対します。

私たちは、労働安全衛生の法的要件に基づき、職場の健康と安全を確保します。私たちは、すべての**従業員**の教育と資格取得に取り組んでいます。

また、ビジネスパートナーが人権を尊重していることにも注意を払います。

私たちは、自社だけでなくビジネスパートナー、特にサプライヤーおよびその下請け業者に対しても、これらの原則に従うよう働きかけます。私たちは国連の指導原則に従って、人権の評価について適切な行動と責任を取ります。これについては、私たちの社会的責任と人権に関する宣言にも明記しています。

2

2.3.2 ダймラートラックの企業市民活動: ダймラートラックケアーズ

成功と責任は常に一体です。ダイムラートラックケアーズ・プログラムを通じて、ダイムラートラックはグローバルな社会的取り組みをひとつにまとめています。

私たちにとって、事業の成功と社会的責任は密接に関連しています。私たちは世界中の社会発展に貢献し、目に見える形での利益を生み出しています。私たちの社会貢献は事業戦略を支えるものであり、**ダイムラートラック・ケアーズ**の下に統合されています。

私たちの戦略的な**企業市民活動**アプローチは、**企業寄付**（金銭および現物による寄付）と**企業ボランティア活動**（従業員の自主的な取り組み）の2つの分野に特に重点を置いています。

私たちは、経済的利益を目的としない非営利プロジェクトを、明確なルールに基づいて支援しています。

私たちは、慈善団体として認められた団体にのみ寄付を行っています。私たちは、私利私欲のために寄付を行うことはなく、見返りを求めたり期待したりすることはありません。私たちはすべての法的要件を遵守し、社内の寄付プロセスを確立しています。政治的な性質を持つ寄付については、別途承認プロセスが必要です。

さらに、私たちは**従業員によるボランティア活動（企業ボランティア）**を歓迎し、推進しています。従業員が地域社会の活動に参加し、総合的なスキル、専門知識、そして実践的な支援を慈善団体に提供することをすることを奨励します。

私たちは、社会、環境、そして事業所周辺の地域社会に対して、多様な活動を通じて積極的に取り組んでいます。

私たちは、社会活動、慈善活動、政治活動を問わず、従業員のボランティア活動を支援します。

私たちの**企業市民活動**には、世界各地で地域のニーズに合わせた様々なプロジェクトが含まれています。また、健康・交通安全、教育、環境、国際災害救援の分野においても、グローバルな活動を強化したいと考えています。

2.3.3 スポンサーシップとマーケティングパートナーシップ

私たちは、ブランド認知、価値の平等、コンプライアンスに重点を置きながら、透明性のあるスポンサー活動を行っています。

私たちは、透明性のあるターゲットを絞ったスポンサーシップ（製品配置を含む）とマーケティングパートナーシップを活用し、ブランド、製品、サービス、そして当社に対する社会的な認知を高めます。すべてのプロジェクトにおいて、私たちの貢献とビジネスパートナーの貢献は、価値の面で釣り合っています。契約締結前に、ビジネスパートナーに対しリスクベースのインテグリティチェックを実施し、協業に伴うレピュテーションリスクを考慮します。プロジェクト遂行中は、適用される法令および社内規則を遵守します。直接的または間接的に政治的な関わりがある案件については、別途承認プロセスが必要となります。

私たちは、従業員によるボランティア活動を支援しています。

2.3.4 政治的利益の表明

グローバルに活動する企業として、私たちは世界の政治的および社会的環境の一部です。信頼できるビジネスパートナーとして、政治や公的な意見形成のプロセスに参加します。私たちは、政府、業界団体、協会、社会的利益団体と事実に基づいた確実なコミュニケーションを行い、その提案を行動に取り入れます。私たちは同時に、透明性と開示性に対する社会的関心も考慮します。

私たちは、世界中で優れた環境保全とエネルギー効率の実現に向けて積極的に取り組んでいます。


2.3.5 政治的利益の表明

私たちは製品の製造だけでなく、環境保護においても最善を尽くしています。世界各地で模範となる環境保護の観点からのエネルギーバランスを目指し、消費者の高い要求と、現在および将来の環境保護に関わる課題に取り組んでいます。

私たちは、バリューチェーン全体にわたって、環境に優しく、エネルギー効率の高い製品の開発を目指しています。

私たちの目標は、各市場分野で、特に環境に優しくエネルギー効率に優れた製品を開発することです。これはダイムラートラック・グループの製品範囲全体をカバーしていて、設計から購買、生産、廃棄、再利用に至るまでの全製品ライフサイクルを考慮に入れています。

私たちは、環境への影響とエネルギー消費を最小限に抑えるため、バリューチェーンの各段階を可能な限りエコでエネルギー効率の高いものに設計します。ダイムラートラック・グループの製品や企業活動が環境に与える影響およびそのエネルギー効率について知るべき情報を、従業員、お客様、一般社会に提供します。

A photograph of two men in a factory or workshop. The man in the foreground, wearing a dark polo shirt with a small white logo, is pointing his right index finger towards a device on a blue table. The device has various wires and components. The man in the background, wearing a dark t-shirt, is looking at the device. The background is a blurred industrial setting with machinery and plants.

私たち一人一人が責任を負っています - 私たち自身に対してはもちろん、お客様、同僚、社会、そして世界を動かし続ける全ての人々に対しても。だからこそ正しい行動をとるべきです。いつでも、どこでも。

2.4 利益相反への対応

2.4.1 利益相反

私たちは、個人の利益と会社の利益のバランスを慎重にとり、利益相反を開示します。

ダイムラートラック・グループは、従業員一人ひとりの利益とプライベートを尊重します。しかし、個人の又は私的な金銭的利益が、ビジネス上の意思決定に影響を及ぼしてはなりません。

従って、個人の又は私的な金銭的利益と、会社やビジネスパートナーの利益が相反する状況を避ける必要があります。このような利益相反がある場合、私たちはこれをオープンにし、会社の利益にマイナスの影響が出ないように、管理職と共に解決策を考えます。

利益相反は、例えば従業員が以下のような行為をした場合に生じます。

- » 贈答および接待を受けたり、提供したり、承諾したりした場合
- » 他企業の運営組織メンバーである場合
- » 副業に従事している場合
- » 競合他社に投資している場合

2.4.2 副業と委任

副業は利益相反が発生しない場合のみ認められます。

従業員が収益を得る可能性のある副業については、それを行う前に担当管理職に通知する必要があります。管理職は、利益相反が生じる可能性がないか確認します。利益相反がある場合、会社の正当な利益を守るため、その副業は禁止されます。

他企業の職務に就く場合、事前承認が必要です。

他の企業の取締役会、監査役会、審議委員会やその他の運営組織に参加する場合、利益相反が生じる可能性があります。従って、従業員はあらかじめ承認を受けた場合のみ、そのような職務を受託することができます。

2.4.3 他企業への投資

私たちは、ビジネスパートナーや競合企業への投資を開示します。

従業員がビジネスパートナーや競合他社の株式を保有する場合は、それがわずかな範囲であり、利益相反又はそのように受け取られる可能性がない場合のみ認められます。従業員の代理で第三者が投資を行った場合でも、この規則は適用されます。

2

入社前にすでにビジネスパートナーまたは競合他社に少なからず出資していた場合は、担当管理職に報告しなければなりません。これは、従業員が相続によって所有した株式にも当てはまります。

2.4.4 贈答と招待

ビジネスパートナーおよびお客様との付き合いにおいて、贈答や招待（便益）は一般的な慣習であり、適切な範囲であれば認められます。ダイムラートラック・グループが**信頼の失墜**や経済的損失を受けることがないよう、私たちは客観的かつ説明可能な理由に基づいて意思決定を行い、不適切な便益に左右されないようにします。

私たちは、ビジネスパートナーからの不適切な利益提供を拒否します。

従業員は、自分自身や他の人のために、ビジネスパートナーに対して贈答や招待、個人的なサービスや優遇を促したり、頼んだり、要求したりすることは禁じられています。**不適切な影響**があるという印象が生じる可能性がある場合は、便益を断ります。値引きおよび返金を受ける場合も、それが適切かどうか注意を払います。

私たちは、ビジネス上の目的があり、その機会に適したものである場合にのみ、招待を受け入れます。

適切な価値の販促品や時折の贈り物であれば、受け取っても構いません。ビジネスパートナーから食事やイベントに招待された場合、それが相手先から自発的に行われたもので、ビジネス上の理由があり、不適切な頻度で繰り返されない場合、そして、内容がその機会に適したものである場合は、それを受けることができます。

第三者からの利益提供の場合、定められた基準値を参考にします。

私たちは、第三者から受け取る贈答については50ユーロ、招待については100ユーロを、適切性を判断する基準値としています。その贈答または招待が適切かどうか疑わしい場合は、管理職である上司の意見を仰ぎます。

基準値を上回る利益提供を受けた場合は記録に残します。

私たちが基準値を上回る便益を受けた場合、これを開示して受け取った内容を記録します。報告義務は税法などの法的要件に従います。

私たちは、ビジネスパートナーおよびお客様への利益提供の妥当性に注意します。

ビジネスパートナーやお客様への贈答や招待の場合も、**不適切な影響**を与えているという印象を持たれることさえも避けるという私たちの基本原則を厳守します。利益提供は、通常の事業活動の範囲内において、適切な金額でのみ認められます。官庁および外郭団体の従業員、公務員、政治家への贈答および招待に関しては特に注意を払い、適切かどうかを慎重に判断します。

2.5 企業情報と資源の取り扱い

2.5.1 会社資源の使用

私たちは、資源を大切に、持続可能な形で使います。

私たちは、資源を大切にそして持続可能な形で使います。なぜなら、それは社会と環境に対する私たちの責任であり、株主に対する敬意と義務であるからです。また持続可能な形で事業を行う企業で働くことは私たち自身の利益となります。

私たちは会社の資源を、業務上の目的のみに使います。

私たちは、会社の物品、知的財産、そして資産およびその他資源を、基本的に業務上の目的のみに使います。例外は、会社の規則が会社資源の私的な利用を認めている場合に限りです。資源の浪費は、会社の資産を減らすだけでなく、**信頼の失墜**をもたらす可能性があります。そのため私たちは自分自身と周りの人達が責任を持って資源を大切に使用することを心がけます。

私たちは情報が持つ価値を理解し、保護します。

私たちは責任を持って会社の情報を取り扱います。なぜなら、情報は私たちの最も重要な資産のひとつだからです。そのため、情報の保護、確認はダイムラートラック・グループにとって大変重要です。私たちは、ビジネスパートナーに会った際やプライベートなイベントに参加した際も、部外者が許可なく私たちのビジネスプロセスを知ることがないように、ダイムラートラック・グループに関する情報を明かさないう細心の注意を払います。私たちは情報セキュリティに関する基本条件を適用して、取り扱う情報に対して責任を負います。

私たちは、企業秘密を守るため、特別な措置を講じます。

企業秘密、例えば発明、新製品や車両設計などは、私たちが競合他社よりも優位に立つための重要な要素です。従って、私たちはこの情報を特に厳重に保護しなくてはなりません。そのため、私たちは企業秘密保護に関する法令と社内規程を遵守し、競合他社、ビジネスパートナーおよびお客様の企業機密にも注意を払うことが必要となります。

2

2.5.2 データの取扱い

ダイムラートラック・グループは、「ビジネスの可能性」、「お客様への付加価値」および「責任あるデータ利用」という三原則に基づき、データの扱い方について明確な行動の枠組みを定義しました。

データを活用することで、お客様やビジネスパートナーに付加価値をもたらします。データを分析することにより、製品を継続的に改善し、お客様やビジネスパートナーの利益のために革新的なデジタルサービスを提供することができるのです。私たちのお客様、その従業員、ビジネスパートナーに対して、データ使用について透明性をもって情報を提供します。

私たちは、データが企業価値の持続的な向上を実現するための貴重な資産であると考えています。データとその体系的な分析は、新しいビジネスモデル、革新的な技術、効率的な社内プロセスの基礎を形成します。そのために、会社で収集されたデータの品質、透明性、可用性の高さを確保します。

私たちは、従業員、お客様、ビジネスパートナーのデータに責任を持って取り扱います。

私たちは、責任を持ってデータを取り扱うことで、**従業員**、お客様、ビジネスパートナーとの長期的な信頼関係を築きます。グローバルに展開するデータコンプライアンス管理システムによって、データ保護の法的要件を超えた対策を取っています。高いデータ保護およびセキュリティ基準を継続的に発展させ、安全で責任あるデータの取り扱いのための基盤を確立しています。

当社にデータを預けてくださるお客様には、その情報が安全であると信頼して頂けます。そのために、すべての**従業員**は、第三者による不正アクセスから**個人情報**を保護し、不正使用を防止するために必要な予防措置を講じる責任を負っています。

デジタル化が進む中、**人工知能(AI)**は今後、私たちの製品、サービス、プロセスに対してこれまで以上に大きな影響力を持つことになるでしょう。この中で、責任ある**人工知能**の利用、説明可能性、プライバシーの保護、セキュリティおよび信頼性、さらに倫理的側面、機会均等と従業員の権利の尊重が考慮されます。

3

ダイムラートラック行動 規範の遵守



ダイムラートラック行動規範の遵守

3

3.1 適用範囲

ダイムラートラックの従業員として、私たちはこの規程の内容を把握し、それを遵守します。

このダイムラートラック行動規範は、ダイムラートラック・ホールディング社とダイムラートラック社、およびダイムラートラック・グループの**全従業員**に適用されます。すべての**従業員**は、このダイムラートラック行動規範の内容を知り、理解し、それに基づいて行動しなければなりません。特別な規程またはその他の規則が制定された場合、そちらが適用されます。

ビジネスパートナーには、私たちのダイムラートラック行動規範の遵守を期待します。

私たちはビジネスパートナーに対しても、本規程を理解し、遵守することを望んでいます。このダイムラートラック行動規範の原則を共有できない場合、私たちのビジネスパートナーにはなることができません。

3.2 管理職に対する期待

管理職には模範となることを期待し、敬意と信頼を持ってコミュニケーションを促進することを期待しています。

責任感のある行動には、責任を自覚した管理職が必要です。そのため、ダイムラートラック・グループは全レベルの管理職に、模範として誠実な行動をとり、**従業員**を導くことを期待しています。良好な労働環境にサポートされ、私たちの管理職は、優れた業績の達成に努めます。常に企業理念と行動指針および本規程を遵守しなくてはなりません。それによりチームにとって刺激を与える模範的存在となります。

管理職は配下社員に敬意を払い、チームの連帯感を促進します。管理職は配下社員に適切な基本的知識を与え、責任持って行動できるよう導きます。管理職は、共にその目標を達成できるよう、チームメンバーにその目的や背景を説明します。そして管理職は互いを尊重し合う文化を促進します。

3.3 過ちの扱い

私たちは過ちから学び、オープンに対処します。

私たちは、個人として、また組織として、過ちから学ぶことを大切にしています。そのため、透明性を持ってオープンに過ちを扱い、経験を共有することでさらに発展し、それが革新の可能性をもたらします。

私たちは、過ちを容認することでオープンで公正であり信頼をはぐむ文化を歓迎します。

その前提として、間違った判断を認識し、議論し、修正する企業文化があります。従って、一人ひとりが責任を持ち、**従業員**が起り得る過ちを恐れずに対処するような職場環境を作り、求めることが必要です。企業として、私たちはオープンで公正、かつ責任ある過ちへの対処の文化を奨励します。

3.4 規則違反の取扱い

私たちは、違反に気付いたら、ためらわず対処します。

法令、規程及びその他の規則の違反は、ダイムラートラック・グループとその**従業員**に、多大な経済的損失、罰金などのリスクを生じさせます。さらに、企業イメージの低下や**信頼の失墜**を招き、許可を取り消され、国内市場及び各市場から締め出されるおそれがあります。したがって、ダイムラートラック・グループとその従業員への損害を防止し、公正な協力を確保するため、違反は適時に発見されなければなりません。従業員が違反行為を目撃した場合、または違反を疑う場合、躊躇なく対応します。そのため、違反（の可能性）がある場合、従業員は、直属の上司、担当の人事部門、労働組合、会社が提供するカウンセリング先、法務およびコンプライアンス部門、または内部通報システム**SpeakUp**に直接連絡することが重要です。**SpeakUp**はすべての従業員、ビジネスパートナー、第三者に開かれています。

私たちは内部通報システムBP0を知り、利用します。BP0は、すべての従業員、ビジネスパートナー、第三者に関かれ、機密保持と公正さを最重要原則としています。

SpeakUpは通報を受けた案件の処理を完了まで管理します。この間**SpeakUp**は最高レベルの秘密保持に努めます。また通報者と被通報者双方とのやり取りで、公平に対応することを重視しています。また、常に比例原則（行為と罰則のバランスがとれているか）に従い、事例ごとにどのような措置が適切で、必要であり妥当であるかを検討します。

重大な違反の兆候がある場合は、内部通報システム**SpeakUp**に直接ご連絡ください。**SpeakUp**はオンラインプラットフォームまたはメール[speakup@daimlertruck.com] からアクセスいただけます。

この規程に関する詳細情報は、ダイムラートラックのウェブサイトおよびソーシャルイントラネットで閲覧できます。

3.5 サポートと更なる情報

このダイムラートラック行動規範は、すべての質問や状況に具体的な回答を提供するものではありません。日常業務で確信が持てない時やガイダンスが必要な場合は、ダイムラートラックウェブサイトおよびソーシャルイントラネットで更なる情報および担当窓口連絡先を見つけることができます。

4

用語集



4

ESG 環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance: 企業統治)を表す英語の略語。持続可能な財務状況において、投資決定を下す際に環境、社会、ガバナンスつまりESG基準を考慮する場合に使用される。環境の「E」は、例えば 環境汚染や危険、温室効果ガスの排出、エネルギー効率などの問題を意味する。社会の「S」には、労働条件、労働安全衛生、多様性、社会貢献(企業の社会的責任)などの点が含まれる。ガバナンスの「G」は、持続可能な企業経営を指す用語。これらには、例えば、企業価値、経営および管理プロセス(企業統治)などのトピックが含まれる。

One Voice Policy 対外コミュニケーションの統一原則。One Voice Policyの目的は、この原則に基づきグループで一貫したコミュニケーションを確保することにある。そのため、メディアへの対応が認められた従業員は、広報部門に承認された情報のみを伝える必要がある。ただしマーケティング部門が担当する販売支援のための媒体、例えば製品カタログや価格リスト等については例外となる。

いじめ 敵意、嫌がらせまたは差別などで被害者を傷つける継続的かつ積極的、支配的行動。

意匠 意匠登録は、製品の外観を守るもの。あらゆる工業製品や手工芸製品が保護の対象となる。

インクルージョン すべての従業員を平等に扱うことを目的とした、多様性を意識して尊重する総合的な取り組み。

インサイダー取引 ある投資家が他の投資家よりも有利になるように、公表後に株価に大きな影響を及ぼす可能性のある非公開情報を公表前に利用する証券取引。

インテグリティチェック ビジネスパートナー候補がダイムラートラック・グループの価値基準に合致していること、例えば違法又は不適切な行為を行っていないことを確認する手段。

環境保護の観点からのエネルギーバランス 特に環境負荷の面から見た、消費したエネルギーに対するエネルギー使用量の比率。

監査役会 取締役の職務の執行を監視するダイムラートラック・グループの最高管理組織。

機会均等 性別、年齢、出身地、宗教などの個人特性に関係なく、能力や成果に応じて全従業員を起用、育成、開発すること。

禁輸 特定国との貿易を禁止する政府命令。

声を上げる文化（スピークアップ） 不確実な事や潜在的に存在するリスクが適切な連絡先へ報告される企業文化。のこと。各個人が自由に批判や意見を述べることを奨励する。

国際社会保障協会 (ISSA) 社会保障、特に労働安全衛生をグローバルに推進し、発展させることを目的とした非営利団体。

国際労働機関（ILO）の中核的労働基準 国際的な貿易秩序の枠組みにおいて、適切な労働条件及び労働保護を保証するために、国際労働機関（ILO）によって定められた社会的基準。

国連のビジネスと人権に関する指導原則 国連のビジネスと人権に関する指導原則は、経済活動において人権侵害を防止するための国際的なガイドラインを提供している。ここでは、経済活動を行う企業の責任も盛り込まれている。

個人情報 個人について直接的または間接的に関連するすべての情報。名前、住所、年齢などが含まれる。

差別 社会的背景、性別、肌の色、宗教などに基づいて区分し、客観的な理由のない不平等な取扱いを作り出し、理由付けし、正当化すること。

資金洗浄 違法に手に入れた資金を経済取引の中で合法的な資金にすること。

持続可能性 経済的、環境的、社会的側面を調和させることを目的とした現在と将来の事業活動の原則。

4

従業員 ダイムラートラック・ホールディング社とダイムラートラック社、およびダイムラートラック・グループの全従業員。「従業員」という用語には、全レベルの管理職と経営陣メンバーも含まれる。

商標 企業の製品及びサービスを他社のものと区別するための識別標識。単語や写真、音、立体的な形、色彩、その他の標識標識が、図式的に表現できることを条件として、DPMA（ドイツ特許商標庁）に商標として登録できる。ドイツの商標は10年間存続し、その後無期限に更新することができる。

人工知能（AI） 人工知能（AI）については、一般に広く浸透している共通の定義というものが存在しない。ここでは次のように理解される。人工知能（AI）には、知的作業の自動化を図るためのさまざまな方法論が含まれる。「AI」が持つ意味は幅広いが、今日の狭義では、最新の機械学習の進歩を指すことが多くなっている。「機械学習（ML）」は、AIによる学習方法の一部を表し、複雑なパターンをデータセットから見つける数学的手法に基づいている。「ML」のサブ領域に、ディープラーニングがある。これは（深層）ニューラルネットワークを用いて、非常に膨大な量のデータの中から複雑なパターンを見つけることを可能にする。

信頼の失墜 ある人物または企業の対外的なイメージを傷つけること。信頼の失墜となる行為には、法令違反、社内外の規則違反、契約違反などがある。特に独占禁止法違反、インサイダー取引及び贈収賄は高いリスクとなり得る。

制裁 制裁とは、個々の国家（例えば、米国）および国際法上認められた超多国籍組織（国連や欧州連合）よって個人および/または国家に課される経済措置。制裁は通常、国家に対する貿易制限（禁輸）および/または個人に対する取引禁止（いわゆる制裁リスト）から成る。

製品のライフサイクル 設計、生産、使用、廃棄、リサイクルに至るまで、製品が通るすべての段階。

ソーシャルメディア ソーシャルメディアとは、個人のユーザーだけでなく、公的機関や企業も、自身のコンテンツや写真、ビデオを投稿したり、経験や意見をシェアしたり、第三者のコンテンツにコメント、評価を行うことができるプラットフォームやネットワーク。最も人気のあるソーシャルメディアプラットフォームには、Facebook、Twitter、Instagram、ブログ、Wikipedia、YouTubeなど。

多様性 性別、年齢、出身、性的指向その他の特徴などによる個人差。

特許 革新的な製品、技術、手順に対する知的財産権。特許は、第三者による当該発明の使用を認めるか否か、またその方法を決定できる独占的権利を特許権者に認めている。ドイツでの特許権の期限は20年。

**社内通報システム
SpeakUp** ダイムラートラック・グループの社内通報システムは、すべての従業員、ビジネスパートナー、第三者に開かれており、高いリスクのある違反行為に対処する。高いリスクには、贈収賄、独占禁止法違反、資金洗浄などの犯罪が含まれる。

ビジョン・ゼロ 国際社会保障協会（ISSA）の予防戦略は、3つの側面に重点を置く。安全、健康、および幸福。

不適切な影響 金銭や贈り物などの便宜供与を提供することで、人に影響を及ぼすこと。

腐敗・汚職 利益を得るために役職や地位を濫用すること。汚職の典型的手段は賄賂。

**プロダクトコンプライアンス
マネジメントシステム** プロダクトコンプライアンスは、製品のライフサイクルにおいて法的および規制への適合を実現するもの。このためダイムラートラック・グループはプロダクトコンプライアンスマネジメントシステム（PCMS）を構築した。PCMS は、特に、技術規制の解釈に関連した問題がある場合に、従業員に安全性とガイダンスを提供するための原則、構造、プロセスを定義する。詳細については、規程C.157を参照のこと。

法規制適合 製品の安全性および技術規制準拠における法規制適合とは、国内および国際的な法的要件、技術基準、最高基準の科学技術、技術基準を規定するダイムラートラック・グループの社内ガイドラインへの適合を意味する。

ボランティア活動 公共の利益に奉仕する目的で行う自発的で無報酬の活動。

4

利益相反 利益相反は、個人または私的な経済的利益がダイムラートラック・グループまたはビジネスパートナーの利益と衝突した場合に発生する可能性がある。利益相反を解決できない場合、その人は特定の部門や職務から外れる必要が生じることもある。また、利益相反につながる要因としては、贈答品、招待、副業、競合他社の繋がりなどがある。

臨時報告 上場企業による公告。インサイダー情報、すなわち本企業に関連する株価に影響を及ぼす可能性のある情報が含まれる。

浪費 （会社の）資源を不用意に無駄に使う事。

ワークライフバランス ワークライフバランスとは、仕事とプライベート、およびその他の生活領域の適切なバランスに基づくもの。その領域は、各個人のニーズによって異なる。特に、やりがいのある仕事、家族とプライベートの幸せ、身体と精神の健康に重点を置いているが、その他各個人の要素も多く含まれる。

ソーシャルイントラネットの「企業方針データベース (ERD)」掲載のものが最新版です。

Daimler Truck AG
Fasanenweg 10
70771 Leinfelden-Echterdingen
Germany
www.daimlertruck.com/en

2025年3月更新