

DAIMLER TRUCK

ダイムラートラックにおける  
社会的責任および人権に関する  
基本原則の宣言

2022年11月





# 内容

1. はじめに	4
<hr/>	
2. 社会的責任	5
人権および良好な労働条件	5
児童労働の禁止	5
強制労働の禁止	5
労働組合結成の自由、団体交渉の権利および紛争権	5
機会均等と差別の禁止	6
職場での安全衛生の権利	6
勤務時間	6
報酬および福利厚生	6
教育とトレーニング	7
セキュリティスタッフの使用における人権保護	7
人権擁護者を尊重する	7
少数者の権利、地方コミュニティ、および先住民の権利を認め、尊重する、	7
データの取扱い	7
人権および環境	8
<hr/>	
3. 当社の人権尊重への取り組み	9
ダイムラートラックおよび直轄のグループ会社	10
ビジネスパートナー	10
サプライヤー	11
<hr/>	
4. ガバナンス	12
コミュニケーションおよび広報活動	12
統制	13
権利侵害への対応	13
その他	13
評価および定期報告	14
<hr/>	
5. 用語集	15

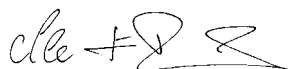
# 序文

私たちはダイムラートラックで、世界を動かすすべての人々のために働いています。私たちは経済と社会にとって重要な存在であり、それに応じて責任も大きくなっています。それは、トラックやバスを市場に送り出す従業員のために、当社の製品やサービスを信頼するお客様のために、そして、私たちの事業活動に接するすべての人々のために負っている責任です。

私たちは意識的にこの責任を受け入れています。その根本的な部分は、人権の尊重と保護です。私たちはすべてのグループ会社でこの部分に力をいれており、ビジネスパートナーにもこれを期待しています。

私たちは、この社会的責任と人権に関する基本原則において、私たちのコミットメントを改めて表明します。これは、私たちの行動規範にある人権尊重の約束を補完するものであり、ダイムラートラックの社会的責任を果たすための基礎となるものです。

これにより、次のことを強調します。ダイムラートラックは、企業として人権を尊重する責任を非常に重く受け止めており、基本原則を実践するために、日々の活動の中で全力を尽くしたいと考えています。



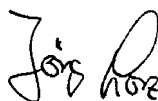
**Martin Daum**  
Daimler Truck Holding AG 取締役会会長



**Michael Brecht**  
欧州労使協議会および世界従業員  
代表の議長



**Jürgen Hartwig**  
Daimler Truck Holding AG  
の人事および労務管理責任者



**Jörg Lorz**  
欧州労使協議会および世界従業員  
代表の副会長



**Atle Høie**  
インダストリアル・グローバルユニオン  
事務局長

# 1. はじめに

## 私たちダイムラートラック<sup>1</sup>にとって、人権の尊重は責任あるコーポレート・ガバナンスの基本的な要素です

この宣言は、ダイムラートラック行動規範の原則を取り入れ、補足するものです。旧ダイムラーAGの一部門であった私たちは、国連グローバル・コンパクトの創設メンバーとして、人権の擁護、従業員<sup>2</sup>およびその代表者の権利の尊重、環境の保護などをすでに約束しています。ダイムラートラックでは、国際的に認められている人権を尊重し、特に弱い立場の人々にまつわる権利を尊重しています。この枠組みの中で、私たちはとりわけ以下の国際基準を尊重することに取り組んでいます。

- » 世界人権宣言
- » 市民的及び政治的権利に関する国際規約
- » 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約
- » 国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」
- » 経済と人権に関する国連の指導原則
- » 国連グローバル・コンパクトの10原則
- » OECD多国籍企業行動指針<sup>3</sup>

ダイムラートラックでは、世界中の事業活動において、人権への悪影響を可能な限り防止、終結、最小化することに取り組んでいます。国連の経済および人権に関する指導原則に従って、グループ企業を超えて、ビジネスパートナー、特に一次サプライヤーも人権を尊重するよう努め、これを二次以降のサプライヤーに対しても同様に取り組み、適切な措置を講じます。人権コンプライアンスマネジメントシステムにより、私たちは人権デューデリジェンス義務を果たし、そのプロセスにさまざまな関連するステークホルダーを巻き込んでいます。

私たちは、株主、サプライヤー、ビジネスパートナー、顧客、そして従業員や社会的パートナーに対しても、社会的責任が当社の長期的な成功のための重要な要素であると確信しています。このように、社会の平和と世界の繁栄に貢献し続けたいと考えています。しかし、その責任を担うための前提条件として、私たちが競争力を持ち、長期的に競争力を維持することが必要です。バリューチェーンにおける持続可能性、特に技術的な進歩に対して共同責任を持つことは、私たちの企業文化の一部です。これは、新しいドライブテクノロジーとデジタル化に特徴づけられた産業の変革に責任を持つことにも当てはまります。

共通の目標を達成するために、ダイムラートラックでは、ダイムラートラックおよびインダストリアル・グローバルユニオンのグローバル従業員代表委員会とダイムラートラック行動規範の人権遵守要件を補完する本基本原則の宣言に合意しました。この基本原則の宣言は、社内の担当専門部署、グループ従業員代表会議、世界従業員代表会議、社外の専門家やステークホルダーとの対話を通じて策定されました。

<sup>1</sup> ダイムラートラックとは、Daimler Truck Holding AG Daimler Truck AG、および関連するダイムラートラックグループ各社を指します。

<sup>2</sup> 文章を分かりやすくするため、男女を区別した記載はしていません。内容はどれもあらゆる性別を対象としています。「従業員」という用語には、すべてのレベルの管理職と経営陣メンバーも含まれます。

<sup>3</sup> OECD多国籍企業ガイドラインの人権に関する第4章。

## 2. 社会的責任

ダイムラートラックは国際的に認められた人権の擁護に努め、あらゆる搾取的労働条件を拒否します。

### 人権および良好な労働条件

ダイムラートラックでは、自社のグループ会社だけでなく、サプライヤーとビジネスパートナーにおいても、人権と良好な労働条件を特に重視しています。私たちは、国際的に認められた人権を尊重し、あらゆる搾取的な労働条件に反対することを約束します。

#### 児童労働の禁止

ダイムラートラックでは、ILO 条約<sup>4</sup>で定義されている児童労働のあらゆる形態に厳格に反対し、児童労働の効果的な廃止に取り組んでいます。ダイムラートラック社のすべての労働慣行は、少なくともILO条約に準拠していなければなりません。子供達の成長を妨げてはなりません。その尊厳は尊重され、安全と健康は損なわれることなく、適切な措置によって保護されなければなりません。

#### 強制労働の禁止

ダイムラートラックでは、現代版の奴隷制や人身売買を含む、強制労働やあらゆる形態の奴隷制度に厳格に反対しています。ダイムラートラックのすべての労働慣行は、少なくともILOの雇用基準<sup>5</sup>に準拠していなければなりません。雇用関係は常に自由意志に基づいています。すべての雇用関係は、合理的な通知をもって終了することができます。

#### 労働組合結成の自由、団体交渉の権利および紛争権

ダイムラートラックでは、労働組合の設立、労働条件の規制のための団体交渉、および適用法<sup>6</sup>に準じた彼らの紛争権に関する従業員の権利を認識しています。労働組合の設立や参加、あるいは労働組合の組合員となることを、不当な扱いや報復の理由として使用してはいけません。<sup>7</sup> 組織的な活動に対し、会社と役員は中立的な行動をとり、労働組合と会社は従業員が自由な決定を下せることを保証します。

ダイムラートラックでは、現行の法律に従って、労働条件に関して、労働組合および従業員代表がオープンかつ定期的に会社の経営陣と確実に意見交換できるようにします。

ここに記載されている基本事項が各国の法律に準拠していない場合、ダイムラートラックでは、関連する国の法律および独自の規定を考慮した地域的なソリューションを見つけます。従業員や労働組合との協力関係は、建設的に形成されています。できるだけ直接的に従業員個人を巻き込み、周知し、関与させることを目的としています。その際、企業の利益と従業員の利益との間に公正なバランスが保たれるよう配慮しています。従業員に対する態度と行動様式は、敬意と公正さによって特徴付けられます。紛争が発生した場合でも、長期的に持続可能で建設的な協力関係を維持することを目標としています。

<sup>4</sup> ILO 条約 第138号および第182号

<sup>5</sup> ILO 条約 第87号および第98号

<sup>6</sup> ILO 条約 第87号および第98号。

<sup>7</sup> ILO 条約 第135条

### 機会均等と差別の禁止

ダイムラートラックでは、従業員に平等な機会を提供し、すべての差別を禁止する<sup>8</sup>ことにコミットしています。私たちは、性別、出身地、国籍、宗教、世界観、政治的・社会的・労働組合活動、性自認や性的指向、身体的または精神的制約、年齢に基づく差別や根拠のない不平等な取り扱いを一切容認しません。ダイムラートラックでは、ダイバーシティ & インクルージョンは、企業戦略の重要な一部であり、多様な人材を意識的に受け入れ、個人を尊重し活かすためのものです。そのため、私たちは旧ダイムラーAGの事業部門として、ダイバーシティ憲章への最初の署名者であり、ダイバーシティ・マネジメントを継続的に発展させています。

### 職場での安全衛生の権利

ダイムラートラックでは、雇用者の役割として、少なくとも適用法の仕組みの中で職場での安全衛生を確保します。職場での事故や病気を完全に排除することを目標に、職場環境の絶え間ない改善を指示します。

ダイムラートラックでは、グループ全体で適用される労働安全衛生に関する規程およびガイドラインを策定しています。これらは職場での安全衛生のためのマネジメントシステムの構築、運用、継続的な改善<sup>9</sup>を規定しています。この取り組みを確実にするために、会社のすべての所在地で、会社の代表者、従業員、安全衛生の専門家、労働者代表が定期的に、密接かつ建設的に協力します。私たちは、一般的に予防可能である労働災害や職業病に対し、予防的アプローチを推進しています。予防に対する効果的な文化を確立することで、これらの原因を排除し、労働災害、怪我、職業病を防止することができます。高度な技術的および運用上の安全基準は、私たちの仕事の基盤となります。その目的は、労働災害と職業病を防止することです。ダイムラートラックでは、労働安全衛生規則を遵守し、必要とされる安全装備を使用しています。また、安全衛生上のリスクが疑われる場合は、従業員の協力によって報告するようにしています。労働安全に関する要件は、外部企業の従業員（例えば、派遣社員）の使用にも適用されます。

### 労働時間

ダイムラートラックでは、労働時間はそれぞれの地域の法的要件またはそれぞれの業界標準に準拠するという原則が適用されます。私たちは、適用される法律に従い、安全で健康的な労働条件や休憩時間の実現、労働時間の合理的な制限、定期的な有給休暇の保証を確保します。また、少なくとも雇用地において批准されたILO条約を最低基準とする、労働時間に関し適用される国際基準の遵守を確保します。

### 報酬および福利厚生

ダイムラートラックでは、性別に関係なく、同じ価値のある仕事には同じ報酬を与えるという原則<sup>10</sup>、および公平な労働条件<sup>11</sup>といった国際基準を遵守しています。特に、各国で適用される法律で定められた最低賃金と少なくとも同等であり、さらに、従業員が少なくとも生活を確保できるような適切な賃金を支払うことを保証しています。それ以外の点は、雇用地の法律に従って決定されます。当該国の生活費および社会保障給付が考慮されなければなりません。有効な法令または労働協約規則が存在しない場合は、報酬および手当は当社のグローバル報酬規程、並びにその地域の報酬に関する社内規則に基づきます。

<sup>8</sup> ILO 条約 第100号、第111号および第190号

<sup>9</sup> ISO 45001 - 職場における安全衛生に関する規格

<sup>10</sup> ILO 条約 第100号

<sup>11</sup> ILO 条約 第100号および第111号

### 教育とトレーニング

ダイムラートラックでは、全従業員に対して、ハイレベルなパフォーマンスと質の高い仕事を可能にするための教育とトレーニングを推進しています。従業員の個々の職業訓練やキャリアの重要な段階には、包括的なトレーニングや継続的な教育プログラム、支援策を提供しています。これによって、私たちは生涯通して学ぶという意味づけに沿って、全従業員の雇用適正に貢献しています。

### セキュリティスタッフの使用における人権保護

ダイムラートラックでは、自社の施設を保護するためのセキュリティスタッフを採用する際は、彼らが人権およびダイムラートラック行動規範を遵守することを義務付けます。自社の施設を保護するため、民間の警備会社と契約する場合には、適切な要求と手段を講じて、彼らが国際的に認められた人権を確実に尊重するようにしなければなりません。

### 人権擁護者を尊重する

ダイムラートラックでは、人権を尊重し、促進する中で人権擁護者の役割を認識しており、人権を擁護する人々に対する脅威、脅迫、中傷、犯罪を拒否しています。

### 少数者の権利、地方コミュニティ、および先住民の権利を認め、尊重する

ダイムラートラックは、少数者が特別な保護を必要としていることを認識しています。そのため、ダイムラートラックでは、当社の事業活動によって影響を受ける可能性のある地域コミュニティと先住民の方々の権利を尊重し<sup>12</sup>、当社の事業活動が与える地域的影響を考慮します。

### データの取扱い

ダイムラートラックでは、データ保護を個人の権利として尊重しています。個人情報、法律、規則、ダイムラートラックの社内規程、およびデータ主体が許可した範囲でのみ利用、処理されます。当社のデータ保護規程では、一般データ保護規則(GDPR)の適用範囲内で、従業員、お客様、およびパートナーの個人情報の処理を規制しています。これは、統一されたデータ保護およびデータセキュリティ基準を保証し、グループ会社間でのデータ交換に必要な枠組み条件を定めるものです。

グローバルデータおよび情報規程は、世界中ですべてのデータおよび情報を、責任を持ち、法律を遵守して、倫理的に取扱うための基礎を形成しています。そのために、目的、原則、組織構造および手段を定めています。当社のデータに対する責任の認識は、個人情報に限らず、すべてのデータの責任ある、法律を遵守した取り扱いを定義しています。

さらに、人工知能を使用するにあたっては、明確なガイドラインが必要です。私たちの業界ではすでにさまざまな分野で人工知能 (AI) が利用されており、今後も引き続き重要性を増していきます。

人工知能の可能性を持続可能な形で利用するために、私たちは倫理原則に従い、データ保護の要件を遵守しています。この原則で私たちは、責任ある人工知能の利用、透明性、プライバシーの保護、セキュリティおよび信頼性について定めています。

<sup>12</sup> ILO 条約 第169号



## 人権および環境

ダイムラートラックでは、環境保護に対する責任を認識し、製品、生産および調達プロセスが環境や人々に与える潜在的な影響を認識しています。そのため、私たちは人権に関するデューデリジェンスだけでなく、自社のグループ会社やサプライヤーおよびビジネスパートナーにおける環境デューデリジェンスにも配慮しています。

私たちは世界中で模範となる省エネとエネルギーバランスの確立に努め、環境およびエネルギー管理に関する社内規程に従い、すべての活動において環境に配慮した行動をとることにコミットしています。これには環境への悪影響を回避または継続的に最小化するために、資源を大切に使い、原材料を効率的にそして大切に抽出することが含まれます。

そのために、すべての生産拠点で環境マネジメントシステムを確立し、現場で環境リスク評価（環境デューデリジェンス）を定期的実施しています。また、明確で包括的な環境保護基準と目標を定義し、環境への影響の透明性を社内と社外の両方で確保します。ダイムラートラックの拠点で環境に関わる事案が発生した場合、当社はこれらの考えられる欠陥を記録し、除去します。自社製品の技術開発を継続することによって、排出量と資源消費による環境への影響を軽減しようとしています。カーボンニュートラルな生産とカーボンニュートラルな輸送という長期的なゴールを持って、私たちはパリ協定のコミットメントを実践しており、国内外の気候保護要件に合わせています。

<sup>13</sup> 環境およびエネルギー管理基準 ISO 14001 EMAS および ISO 50001.

## 3. 当社の人権尊重への取り組み

ダイムラートラックでは、人権は、持続可能なビジネス戦略における重要なトピックに据えられています

この過程で、私たちは測定可能な目標と指標を含んだ人権へのコミットメントを設定しました。国際的に認められた基準、準拠法と規制の要件、およびダイムラートラックにおける共通の価値観に基づいた当社の人権コンプライアンスマネジメントシステムによって、人権デューデリジェンスの義務を果たします。人権コンプライアンスマネジメントシステムを構築し、実施する際には、当社の事業運営によって直接影響を受ける可能性のある、従業員とその他のステークホルダーの利益を考慮します。私たちの目的は、影響を受ける可能性のある権利者またはその代表者と意見交換を行い、その利益を考慮することです。人権コンプライアンスマネジメントシステムの一環として、我々の直轄のグループ会社やサプライチェーンで人権が遵守されているかどうかをリスクに基づき体系的に精査し、当社の事業運営における人権への悪影響を防止、終結または最小化するためのさまざまな措置を導入します。当社は、人権コンプライアンスマネジメントシステムを継続的に開発しています。例えば、新しい活動や協力関係、あるいは戦略的決定またはビジネス活動への変更に当たりリスク分析を実施します。また、人権コンプライアンスマネジメントシステムの更なる発展とモニタリングに関して、第三者のステークホルダーや専門家に相談します。

人権を尊重し、保護するために7つのステップを用意しています。

### 基本原則

1. **コンプライアンスの価値**: 社会的責任および人権に関する基本原則の宣言、ダイムラートラック行動規範
2. **コンプライアンスの目標**: 人権を尊重し、人権デューデリジェンスの義務を確実に実施します。
3. **コンプライアンスの組織**: 当社の持続可能性を担当する部署は、購買部門など関連部門と全面的に連携しています。
4. **コンプライアンスのリスク**: 自社グループ会社と過半数株式を保有する企業、サプライチェーンにおけるリスク分析による透明性を確保します。
5. **コンプライアンスプログラム**: サプライチェーンのデューデリジェンスと原材料分析は、人権コンプライアンスマネジメントシステムに不可欠な要素です。コンプライアンス措置は、特定した人権リスク領域に合わせて調整されます。
6. **コミュニケーションと研修**: ダイムラートラックの従業員に対する対象者別のウェブベースの必修トレーニングによる周知、ならびにビジネスパートナーにおける意識向上を行います。
7. **モニタリングと改善**: 個々のプロセスステップの継続的な文書化、および人権コンプライアンスマネジメントシステムの有効性の定期的な検証を実施します。

## ダイムラートラック社および直轄のグループ会社

人権コンプライアスマネジメントシステムの一環として、ダイムラートラックでは、直轄のグループ会社に対して、リスク分析および一連の対策をすでに導入しています。人権関連のリスクアセスメントに対する特定のアプローチは、直轄の全グループ会社に適用されます。この目的は、直轄のグループ会社の個々のリスクを特定することであり、これには各国の要因も含まれます。さらに、リスク分析とそこから生じる措置は、人権に関する価値と目標を定義する年次サイクルに組み込まれています。

リスク評価の結果に基づき、リスク評価の個々の結果に対応する直轄のグループ会社へのコンプライアンス措置が計画されます。コンプライアンス措置の実施に関する責任は、各ユニットにあります。コンプライアンス措置の構想と実施については、ダイムラートラック内の専門部署が責任を負います。

コンプライアンス措置の導入と実施は、適切なコミュニケーションと目的に合わせた研修によって行われ、関連従業員全員が参加します。その効果、継続的な改善、更なるコンプライアンス措置の開発のために、対応するモニタリングと報告プロセスは毎年実施されます。

## ビジネスパートナー

私たちは、ビジネスパートナーに対する基準や期待を、ダイムラートラックのビジネスパートナー基準として定めています。ビジネスパートナーとは、私たちと取引を行うすべての企業を指します。私たちとパートナーは、国際的に認められた人権を尊重し、その遵守を支援し、国際人権憲章の権利<sup>14</sup>を尊重し、およびILO中核的労働基準を遵守し、他のビジネスパートナーやサプライヤーとの関係も含め、ビジネス関係の枠組みの中で人権侵害が起きないようにすることを約束します。

これらの基準の遵守は、私たちにとって協力関係を成功させるための前提条件です。そのため、新しいビジネスパートナーと契約を結ぶ前に、法律で認められている範囲で、透明性のあるリスク志向のインテグリティ・チェックを実施しています。契約締結後も、パートナー側の法的要件の遵守が義務付けられています。インテグリティに関する懸念がある場合や、法律やダイムラートラックビジネスパートナー基準に反する潜在的な違反がある場合には、ビジネスパートナーと共に対処していきます。これら解決できない場合、当社は法的措置や取引関係の終了を含めた適切な措置を講じます。私たちは、ビジネスパートナーが彼らの従業員に対しても、適用される法律、ダイムラートラックビジネスパートナー基準の内容および関連する要求事項を伝えることを期待しています。ビジネスパートナーには、ダイムラートラックのビジネスパートナー基準の内容を彼ら自身のサプライヤーにも伝え、それが遵守されるよう働きかけることを期待しています。

<sup>14</sup> 世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約及びその2つの追加議定書、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約から構成されています。

## サプライヤー

ダイムラートラックでは、生産材および非生産材ならびにサービスを責任持って調達することを約束します。サプライヤーに対する明確な要件と期待は、サプライヤーとの関係に適用される契約条件と基準に定められています。その基準は購買責任者によって検証されなくてはなりません。

すべてのサプライヤーは、国際的に認められた人権を尊重しなければならず、サプライヤーとの契約上の合意にも記載されています。契約条件の枠組みの中で、私たちは遵守状況をチェックする権利を有し、違反があった場合には、ビジネス関係の終了を含め、法的措置を含む権利を行使します。

私たちの目標は、調達担当部署を通じて、すべてのサプライヤーにこれらの要求事項を設定し、伝えることです。上記の拘束力のある基本原則に基づいた要求事項には、良好な労働条件と人権の遵守、環境保護と安全性、企業倫理、データ保護とコンプライアンスが含まれています。

私たちは、一次サプライヤーに対して、人権と良好な労働条件に関する私たちの基準を遵守し、彼ら自身の従業員を教育し、その内容を彼ら自身のサプライヤーに伝え、その遵守を検証することを求めています。私たちは、これらの要求事項を実施するための情報とトレーニングを提供し、サプライヤーをサポートします。当社の調達部門は、持続可能性の基準の遵守について、体系的なチェックを実施しています。新しいサプライヤーに対しては、人権や労働基準を含む持続可能性に関する点について評価し、必要であれば現地に赴いての評価も実施します。

### 詳細

詳細はウェブサイトをご覧ください : <https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/s-social>  
ビジネスパートナー基準に関する情報はこちらをご覧ください :

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

## 4. ガバナンス

**ダイムラートラックのすべての経営組織、管理職および従業員は、この基本原則の宣言による要求事項を理解し、遵守しなければなりません。**

ダイムラートラックの経営陣メンバーは、この基本原則の宣言を実践しています。各国での実施は、各拠点の担当者の責任において行われます。

この基本原則の宣言は、ダイムラートラックの取締役会、ダイムラートラックの全事業所労働委員会、ダイムラートラックの世界労働者代表およびインダストリアル・グローバルユニオンと共同で、人権デューデリジェンスの中核要素を実施するための拘束力のある基盤として採用されました。これは拘束力のある約束であり、世界中のダイムラートラックおよびすべての直轄のグループ会社の管理職および従業員に適用されます。

企業監査部門は、監査中にこの基本原則の宣言の遵守を監視し、評価基準に反映します。グループ経営陣は、企業における社会的責任の認識とこの基本原則の宣言の実施について、ダイムラートラックの世界従業員代表と定期的に報告し、話し合うものとします。

この基本原則の宣言は、欧州連合条例および必要に応じて各国の法律を補うものとみなされます。直轄のグループ会社およびその従業員と経営組織メンバーは、現地の法的要求事項がある場合を除き、この宣言の内容と要求事項から外れた規則を制定することは認められません。国内法とこの基本原則の宣言の内容が矛盾する場合、本社コンプライアンス部門は、関連グループ会社と協力して、この基本原則の宣言の目的に最も近い条項を見つけます。

### コミュニケーションおよび広報活動

この基本原則の宣言は、私たちのすべての従業員およびその代表者に対して、適切な形で提供され、公表されることとなります。コミュニケーション手段については、事前に従業員代表者と協議します。

## 統制

ダイムラートラックの法務 & コンプライアンス部門は、CEO直属の報告ラインで、包括的な人権活動に責任を負っています。

ダイムラートラックの調達部門は、それぞれの部門を直接担当する取締役会のメンバーに対して、それぞれ対応する人権コンプライアンス措置について報告します。また、各専門部署はサステナビリティ・ステアリング・コミッティに報告します。担当の取締役会メンバーによるコーポレートサステナビリティ委員会はこの基本原則の宣言の実施を監視します<sup>15</sup>。このため、大きな人権問題やこの基本原則の実施状況は、コーポレートサステナビリティ委員会へ年一回、または臨時に報告され、臨時で議論されています。

監査役会全体は、定期的なミーティングで取締役会から、持続可能性に関するテーマ、特に人権および労働基準に関する情報を提供されます。

ダイムラートラックでは、さまざまな職務に関わるチームで緊密に連携し、適切な予防措置と対策を策定しています。これらのチームは、人権とコンプライアンスの専門家、調達実務部門、および状況に応じてその他の専門部署で構成されています。関連する専門部署は、対策の実施とそのフォローアップに責任を負います。

## 権利侵害への対応

従業員と社外の第三者には、人権侵害の疑いを報告し、是正措置を要求する複数の手段が用意されています。これは、国連のビジネスと人権に関する指導原則「救済へのアクセス」の第3の柱に相当します。これらの手段には、世界従業員代表、インダストリーオール・グローバルユニオン、ならびに内部通報システム SpeakUp @ Daimler Truckを含みます。

### 詳細

詳細はウェブサイトをご覧ください：

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

## その他

この基本原則の宣言は署名とともに発効となり、かつてDaimler AGのもとで採択された「ダイムラーの社会的責任に関する原則宣言」に置き換わります。この基本原則の宣言から、いかなる個人または第三者の権利も排除することはできません。この基本原則の宣言は、遡及的な効果を持つものではありません。既存のマネジメントシステムの内容的な構成と方向性は、この基本原則の宣言の実施に関する独自のガイドラインに詳しく記載されています。

この基本原則の宣言は、ダイムラートラック人権コンプライアンスマネジメントシステムのリスク分析結果に基づいて、定期的かつ状況に応じて検討・改訂されます。例えば、新しい活動や協力関係、あるいは戦略的決定またはビジネス活動への変更に当たりリスク分析を実施する場合はそれに該当します。

<sup>15</sup> 定期的な報告の一環として、適用される法律および企業規則を考慮しながら、企業、総合事業所委員会、ダイムラー・トラックの世界従業員代表と、基本原則が適用される範囲でインダストリーオール・グローバルユニオンの参加のもと、助言を行い、必要に応じて既存のプロセスの改善を提案します

## 評価および定期報告

ダイムラートラックでは、今後も毎年サプライチェーンにおけるデューデリジェンス活動について報告し続けます。これには、サプライチェーンにおけるリスク評価の結果の開示、特定されたリスクを軽減するための措置の詳細な説明、有効性の評価も含まれます。

### サステナビリティレポート

人権に関する詳細は、最新のサステナビリティレポートとウェブサイトをご覧ください：

<https://www.daimlertruck.com/en/sustainability/reportings>

## 5. 用語集

<b>OECD 多国籍企業行動指針</b>	パリに本拠を置く経済協力開発機構 (OECD) は、民主主義と市場経済を支持する37の加盟国で構成される国際組織です。OECD多国籍企業行動指針には、透明性、労働条件、環境、汚職、消費者保護、報告、技術移転、競争、および課税の分野における持続可能な企業行動に関する推奨事項が含まれています。
<b>コンプライアスマネジメントシステム(CMS)</b>	企業におけるコンプライアンス行動を促進するための基本原則と対策のこと。当社のCMSは、国内および国際的な基準に準拠しています。CMSはコンプライアンス活動のその他の目的に加え、人権を尊重することも目的としています。CMSは7つの要素で構成され、それぞれが相互に構築されています。すなわち、コンプライアンスの価値観、コンプライアンス目標、コンプライアンス組織、コンプライアンスリスク、コンプライアンスプログラム、コミュニケーションとトレーニング、監視と改善です。
<b>サステナビリティ・ステアリング・コミッティ</b>	ダイムラートラックにおける持続可能性のための中央管理委員会で、Daimler Truck AGの取締役会に報告します。サステナビリティ・ステアリング・コミッティは、グループのサステナブル経営戦略の行動分野に関する進捗報告および決定に関する提案を取締役に提出します。
<b>サプライヤー (一次 / 二次以降)</b>	一次サプライヤーとは、当社製品の製造および当社サービスの提供に必要な製品の納品およびサービスの提供者であり、納品または履行に関して当社と直接的な契約関係にある者を指します。二次以降のサプライヤーとは、当社製品の製造および当社サービスの提供のためには彼らからの提供物も必要であるが、納品またはサービスに関して当社と直接的な契約関係のないサプライヤーを指します。
<b>ステークホルダー</b>	実際にまたは潜在的に当社の事業活動や決定に影響を与える、または影響を受ける個人または組織のことです。
<b>ダイバーシティ &amp; インクルージョン</b>	ダイバーシティとは、性別、年齢、出身、性的指向などによる人々の違いを指します。インクルージョンとは、すべての従業員を平等かつ公正に取り込み処遇することを目的とした、多様性を意識して尊重する、総合的な取り組みを指します。
<b>バリューチェーン</b>	企業のバリューチェーンには、企業の製品の設計、製造、流通、使用、廃棄、サービスの提供に関連するすべての活動が含まれます。
<b>SpeakUp @ Daimler Truck</b>	リスクおよび高いリスクを伴う違反を報告するために、全従業員、ビジネスパートナー、第三者に開かれたダイムラートラックの内部通報システムのことです。高いリスクには、例えば国際的に認められた人権への違反、汚職、独占禁止法違反、マネーロンダリングなどの犯罪行為、技術基準への違反、環境規制への違反などが含まれます。
<b>リスク評価</b>	ダイムラートラックが営利企業として、自社の事業活動やビジネス関係を通じて関与している実際または潜在的な人権へのすべての負の影響を特定・評価します。
<b>人権デューデリジェンス</b>	人権デューデリジェンスとは、企業が事業活動を行う上で、人権を尊重し、人権リスクに対抗する義務を負うことをいいます。
<b>人権擁護者</b>	人権とは、すべての人間に生まれながらにして備わっている基本的で不可侵な権利のことです。その中には、人間の尊厳や生命・身体的尊厳の権利も含まれています。これらは国連の国際人権憲章やILO中核的労働基準などの基本的な国際基準に含まれています。人権活動家としても知られる人権擁護者は、人権を保護し促進するために非暴力的に活動する人々とグループです。



<p>自然人に直接または間接的に関連するすべての情報。これには、名前、住所、年齢などがあります。</p>	<p><b>個人情報</b></p>
<p>人と環境や特定の地域との独自のつながりを持ち、実践する集団。特に、社会的、経済的、政治的、または精神的な特徴があり、彼らが住む社会は他と区別されます。</p>	<p><b>先住民</b></p>
<p>責任のある企業経営を促すため国連が提唱するイニシアティブ。グローバル・コンパクトは、持続可能な成長を実現するために人権、労働、環境、腐敗防止などの10原則に基づき、すべてを包み込み、また持続可能な世界経済を目標として追求するものです。</p>	<p><b>国連グローバル・コンパクト</b></p>
<p>1948年12月10日に国際連合総会にて法的拘束力のなく布告された宣言。人権に関する一般宣言には、すべての人間が生まれながらに持つ、基本的かつ譲渡不能な権利が含まれており、国際人権憲章の一部を構成しています。</p>	<p><b>国連世界人権宣言</b></p>
<p>ジュネーブに本部を置く、国際連合で最も古い専門機関。ILOは、働きがいのある仕事、社会的保護の促進、社会対話の強化という目標を追求し、拘束力のある国際労働・社会基準の開発、策定、施行を担っています。</p>	<p><b>国際労働機関 (ILO)</b></p>
<p>人間らしい労働条件と労働者保護を確保するために世界貿易秩序の下でILOが作成した社会基準です。中核的労働基準は、労働における基本原則と権利に関するILO宣言の一部です。</p>	<p><b>国際労働機関 (ILO) の中核的労働基準</b></p>
<p>2006年に発表された企業の自己誓約であり、ドイツの労働環境における機会均等と多様性の認識、尊重、そして取り入れを促進することを目的としています。</p>	<p><b>多様性に関する憲章</b></p>
<p>社会的背景、性別、肌の色、宗教などに基づいて区分し、客観的な理由なく、不平等な取扱いを作り出し、理由付けし、正当化することを指します。</p>	<p><b>差別</b></p>
<p>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のことです。</p>	<p><b>持続可能性</b></p>
<p>救済策とは、人権に負の影響を与える場合に救済が提供されるプロセスと、実際の負の影響に対抗したり、それらを是正したり、潜在的な負の影響の発生確率を最小限にすることを目的としたプロセスの成果の両方を指します。</p>	<p><b>救済策</b></p>
<p>法律の分野では、権利者とは、法的に認められた一定の権利を有する人およびその他の法人（組織や機関）のことです。人権という観点では、権利者は個人的な特性にかかわらず、すべての人を指します。</p>	<p><b>権利者</b></p>
<p>性別、年齢、出身地、宗教などの個人特性に関係なく、スキル、能力、成果に応じて全従業員を起用、育成、開発します。</p>	<p><b>機会均等</b></p>
<p>当社の拠点に近接していること、または当社の事業活動に直接関係していることにより、ポジティブまたはネガティブな影響を直接受けている、または受ける可能性があるコミュニティのことを指します。</p>	<p><b>地域コミュニティ</b></p>

<b>環境リスク評価/環境デューデリジェンス</b>	当社生産拠点の専門家が定期的実施するリスク評価で、排気、排水、廃棄物管理、土壌/地下水汚染、拠点における材料の資料と環境管理システムに関するものです。評価システムは、標準化された面談、無作為抽出による文書レビュー、および目的を持った現場監査に基づいています。環境リスク評価には、環境法の理解と遵守、リスク管理のための技術の使用、環境保護の専門的側面の組織、および地域環境や近隣住民の検討が含まれます。最終的に、実施された環境リスク評価ごとに、現状の説明とリスク最小化のための具体的な推奨事項を示す報告書が作成されます。
<b>監査役会</b>	取締役会の職務の執行を監視する監査役で作られたダイムラートラックの最重要経営組織です。
<b>環境とエネルギーのバランス</b>	特に環境負荷の面から見た、エネルギー使用量に対するとエネルギー消費の比率を指します。
<b>社会的弱者</b>	子供など、事業活動が人権に及ぼすマイナスの影響に対して特に脆弱な人またはそのグループ。人権への悪影響に対処できない、または対処することが困難である場合、その個人または集団も脆弱になる可能性があります。
<b>国連のビジネスと人権に関する指導原則</b>	国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」とは、経済活動における人権侵害を回避するため、国際的に参照できる基準を形成するものです。ここでは、経済活動を行う企業の責任も対象になります。



