

DAIMLER TRUCK

Verhaltensrichtlinie Dezember 2021



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir alle treffen jeden Tag unzählige Entscheidungen. Mal lassen wir uns von der Vernunft leiten, mal handeln wir „aus dem Bauch“ heraus. Unsere eigene Wertvorstellung spielt dabei eine ganz wesentliche Rolle und entscheidet letztlich über Erfolg und Misserfolg unseres Tuns.

Das gilt neben dem privaten Umfeld natürlich auch für unseren Arbeitsalltag. Damit wir bei Daimler Truck unsere gemeinsamen Ziele erreichen, setzen wir auf Werte wie Vertrauen und Integrität und auf gemeinsame Prinzipien, wie wir unsere Arbeit angehen: Wir hören unseren Kunden genau zu. Wir wollen sie verstehen. Nur so können wir auf ihre Bedürfnisse eingehen und Probleme wirklich lösen. Und wir wissen, dass wir gemeinsam schneller ans Ziel kommen. Teamarbeit ist für uns kein Lippenbekenntnis, sondern gelebter Alltag. Wir lernen voneinander und entwickeln neue Technologien gemeinsam: marken- und spartenübergreifend.

Wie erreichen wir es also, diese Werte und Prinzipien in unserem Berufsalltag verbindlich und konsequent zu leben? Unsere Verhaltensrichtlinie bietet uns Orientierung für unser Handeln und hilft uns dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Völlig unabhängig von Aufgabenbereich, Einsatzort oder Hierarchieebene: Jeder Einzelne von uns trägt die Verantwortung, sich integer zu verhalten – gegenüber unseren Kunden, unseren Kolleginnen und Kollegen, gegenüber der Gesellschaft, gegenüber allen, die die Welt bewegen – und auch gegenüber sich selbst.

Es liegt an uns: Lassen Sie uns gemeinsam mit gutem Beispiel als verantwortungsvolles Unternehmen vorangehen. Jeden Tag aufs Neue.



Vorstand v.l.n.r.: Jochen Goetz (Finanzen & Controlling), Jürgen Hartwig (Personal), John O’Leary (Region Nordamerika und die Marken Freightliner, Western Star und Thomas Built Buses), Martin Daum (Vorsitzender des Vorstands), Andreas Gorbach (Truck Technology), Stephan Unger (Finanzdienstleistungen), Karin Rådström (Regionen Europa und Lateinamerika und die Marke Mercedes-Benz Lkw), Karl Deppen (Truck China und Regionen Japan und Indien mit den Marken FUSO und BharatBenz)

Inhalt

1	Einleitung	5
2	Wofür wir stehen: Unser Verständnis von Integrität und unsere Unternehmensgrundsätze	5
2.1	Wir sind profitabel und setzen uns für Mensch und Umwelt ein	5
2.2	Wir handeln verantwortungsvoll und respektieren die Regeln	6
2.3	Wir sprechen Themen offen an und stehen für Transparenz	6
2.4	Fairness und Respekt sind die Basis für unsere Zusammenarbeit	6
2.5	Wir leben die Vielfalt	6
3	Wie wir arbeiten: Unsere Verhaltensgrundsätze	6
3.1	Grundlagen der Zusammenarbeit	6
3.2	Einhaltung von Gesetzen	9
3.3	Umgang mit Geschäftspartnern	11
3.4	Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung	13
3.5	Digitalisierung	14
4	Einhaltung der Verhaltensrichtlinie	16
4.1	Geltungsbereich	16
4.2	Erwartungen an unsere Führungskräfte	16
4.3	Umgang mit Fehlern	16
4.4	Umgang mit Regelverstößen	16
4.5	Unterstützung und Hilfestellung	17
5	Glossar	18

1 Einleitung

Bei Daimler Truck wollen wir nachhaltig erfolgreich sein und einen Mehrwert schaffen, für alle, die die Welt bewegen. Wir wollen für unsere Kunden fortschrittliche Technologien entwickeln, großartige Fahrzeuge bauen und intelligente Services bieten. Das schaffen wir aber nur, wenn wir ethisch und rechtlich verantwortungsvoll handeln – ganz besonders im Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie unseren Kunden und Geschäftspartnern. Auch unserer gesellschaftlichen Verantwortung wollen wir gerecht werden. Deshalb ist unser Anspruch das Richtige zu tun, indem wir unsere Werte leben.

Bereits als damaliger Geschäftsbereich der Daimler AG haben wir uns als Gründungsmitglied des **Global Compact** der Vereinten Nationen verpflichtet, die Menschenrechte zu wahren, die Rechte von Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen zu achten, die Umwelt zu schonen, fairen Wettbewerb zu ermöglichen und gegen **Korruption** vorzugehen.

Doch ein global vorbildliches Unternehmen können wir nur sein, wenn wir auch vor Ort – in jeder Produktionshalle und in jedem Büro – verantwortungsvoll arbeiten. Wir akzeptieren kein gesetzeswidriges oder unangemessenes Verhalten, welches im Widerspruch zu dieser Verhaltensrichtlinie steht. Daher sind die in dieser Richtlinie enthaltenen Bestimmungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Daimler Truck Holding AG und Daimler Truck AG sowie den kontrollierten Daimler Truck-Konzerngesellschaften **bindend**.

Grundlage unserer Arbeit im Daimler Truck-Konzern sind die vier Unternehmenswerte: Wertschätzung, Begeisterung, Disziplin und Integrität. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern begegnen wir mit **Wertschätzung**. Mit **Begeisterung** geben wir jeden Tag unser Bestes, sie ist die Grundlage für unseren Erfolg. **Disziplin** heißt für uns, dass wir Herausforderungen annehmen und unsere Ziele unter Berücksichtigung verschiedener Interessen erreichen. Unsere **Integrität** macht uns nachhaltig erfolgreich und leistet einen Beitrag zu einer funktionierenden Gesellschaft. Diese Werte bilden die Grundlage für die Unternehmenswerte aller unserer Konzerngesellschaften.

2 Wofür wir stehen: Unser Verständnis von Integrität und unsere Unternehmensgrundsätze

Integrität hat für den Daimler Truck-Konzern einen zentralen Stellenwert und prägt unser Selbstverständnis. Diese Verhaltensrichtlinie kann nicht jede Situation vorwegnehmen, in der wir Entscheidungen treffen müssen. Insbesondere in Situationen, für die es keine klaren Regeln gibt oder in denen sie unterschiedlich ausgelegt werden können, ist integrires Handeln wichtig.

Integrität bedeutet, das Richtige zu tun, indem wir **unsere Werte leben**. Das heißt: Wir halten uns an interne und externe Regeln, wir handeln nach unseren Unternehmenswerten und hören dabei auch auf unseren inneren Kompass. Dabei orientieren wir uns an unseren **fünf Unternehmensgrundsätzen**, die von uns gemeinsam getragen und gelebt werden sollen:

2.1 Wir sind profitabel und setzen uns für Mensch und Umwelt ein

Wir produzieren faszinierende Fahrzeuge und bieten innovative Dienstleistungen rund um Mobilität an, um erfolgreich und profitabel zu sein. Denn nur wenn wir wirtschaftlich erfolgreich sind, können wir Zukunftsperspektiven bieten. Das wichtigste Kapital unseres Unternehmens sind die Menschen, die für den Daimler Truck-Konzern arbeiten, und die Leidenschaft, mit der sie das tun. Daher investieren wir in die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein nachhaltiger Umgang mit der Umwelt ist uns wichtig, daher schützen wir sie und gehen mit unseren Ressourcen verantwortungsvoll um. Unser Anspruch ist es, dauerhaft Wert zu schaffen: für Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Investoren genauso wie für Geschäftspartner und die Gesellschaft als Ganzes.

Im Daimler Truck-Konzern ist es unser Anspruch, das Richtige zu tun.

Daimler ist Gründungsmitglied des UN Global Compact und steht zu seiner globalen Verantwortung.

Von allen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwarten wir integrires Verhalten.

Unsere Unternehmenswerte Wertschätzung, Begeisterung, Disziplin und Integrität sind das Fundament unserer Arbeit.

Integrität hat für den Daimler Truck-Konzern einen zentralen Stellenwert.

Wir wollen bei unserer Arbeit Profitabilität, Mensch und Umwelt in Einklang bringen.

2.2 Wir handeln verantwortungsvoll und respektieren die Regeln

Im Daimler Truck-Konzern übernehmen wir Verantwortung für unsere Handlungen und Entscheidungen und befolgen die Regeln. Das heißt: Wir halten uns an Gesetze, interne und externe Regeln, Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen, freiwillige Selbstverpflichtungen und diese Verhaltensrichtlinie. Unsere Entscheidungen treffen wir bewusst. Jeder ist dazu angehalten, sein Handeln zu hinterfragen.

Wir befolgen die Gesetze und Regeln und übernehmen Verantwortung.

2.3 Wir sprechen Themen offen an und stehen für Transparenz

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

Ehrlichkeit, Offenheit und Transparenz bilden das Fundament für unser Handeln.

2.4 Fairness und Respekt sind die Basis für unsere Zusammenarbeit

Im Daimler Truck-Konzern behandeln wir einander fair und respektvoll. Teamgeist, gegenseitiges Vertrauen und ein wertschätzender Umgang sind uns wichtig. Dies gilt nicht nur für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch für unsere Kunden, Geschäftspartner und alle anderen.

Vertrauen, Fairness und Respekt prägen unsere Zusammenarbeit.

2.5 Wir leben die Vielfalt

Vielfalt ist im Daimler Truck-Konzern nicht nur eine Frage der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen. Die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Daimler Truck-Konzern ist unsere Stärke und ein Schlüsselfaktor für unseren Erfolg. Die verschiedenen Kompetenzen, Perspektiven und Erfahrungen bilden die Basis für Innovation und helfen uns, die Bedürfnisse unserer Kunden in aller Welt zu verstehen. Respekt, Toleranz und Zusammenhalt zeichnen unsere Unternehmenskultur aus.

Die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine unserer Stärken.

3 Wie wir arbeiten: Unsere Verhaltensgrundsätze

3.1 Grundlagen der Zusammenarbeit

3.1.1 Vielfalt und Chancengleichheit

Im Daimler Truck-Konzern wissen wir die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schätzen. Deshalb sind Diversity und **Inklusion** Teil unserer Unternehmensstrategie, die den **bewussten Umgang mit Vielfalt und Individualität** gestaltet. Für uns als global agierendes Unternehmen ist das Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg.

Der bewusste Umgang mit Vielfalt und Individualität ist Teil unserer Unternehmensstrategie.

Entsprechend unseren **Unternehmensgrundsätzen** begegnen wir einander offen und mit einer Haltung, die von gegenseitigem Respekt, Toleranz und Fairness geprägt ist. **Chancengleichheit** für alle ist unser Ziel. **Diskriminierung** wird in keiner Form geduldet, insbesondere nicht in Bezug auf:

Diskriminierung wird nicht geduldet – unser Ziel ist die Chancengleichheit.

- Geschlecht, Abstammung, Herkunft und Nationalität
- Religion und Weltanschauung
- politische, soziale oder gewerkschaftliche Betätigung
- sexuelle Identität und Orientierung
- physische und/oder psychische Einschränkungen oder
- Alter.

Im Daimler Truck-Konzern achten wir die Persönlichkeitsrechte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir schaffen eine Kultur der **Toleranz**, in der wir uns individuell entfalten können, um am Arbeitsplatz unser volles Potenzial zu nutzen. Jegliche Form der **Diskriminierung**, **Belästigung** oder **Mobbing** widerspricht unserem Selbstverständnis und hat im Daimler Truck-Konzern keinen Platz. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein faires, tolerantes, wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld zu schaffen.

Wir schaffen eine Kultur der Toleranz – Mobbing hat bei uns keinen Platz.

3.1.2 Auftreten in der Öffentlichkeit

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

Wir stimmen externe Veröffentlichungen mit dem Kommunikationsbereich ab.

Infolgedessen sind **externe Veröffentlichungen** in allen Medien (Online, Print, TV, Hörfunk und **Social Media**) sowie im Rahmen von Reden, Vorträgen, Interviews und Podiumsdiskussionen mit der Unternehmenskommunikation abzustimmen.

Für Äußerungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt das Recht der freien Meinungsäußerung. Bei Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit, bei Veranstaltungen, in öffentlichen Online-Foren oder in **Social-Media**-Netzwerken, bei denen wir als Daimler Truck-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen sind, achten wir darauf, **persönliche Ansichten** als solche kenntlich zu machen.

Bei Auftritten in der Öffentlichkeit machen wir unsere persönlichen Ansichten als solche kenntlich.

3.1.3 Sicherheit und Gesundheit

Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Daimler Truck-Konzern hohe Priorität. Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, in der jeder seine bestmögliche Leistung erbringen kann und dabei seine physische und psychische **Gesundheit** erhalten kann.

Sichere Arbeitsbedingungen haben bei uns hohe Priorität.

Hohe technische und betriebliche **Sicherheitsstandards** sind die Grundlage für unsere Arbeit. Ziel ist es, Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen zu verhindern. Dazu vertrauen wir auf das Mitwirken unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir wollen Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen verhindern.

Im Daimler Truck-Konzern halten wir uns an die Vorgaben zur Arbeitssicherheit und benutzen die vorgeschriebene **Schutzausrüstung**. Wir achten eigenständig auf sichere Arbeitsbedingungen und melden vermutete Sicherheits- und Gesundheitsrisiken. Wir arbeiten nicht unter dem Einfluss von Alkohol und Drogen, wenn wir dadurch unsere eigene Sicherheit oder die Sicherheit und Unversehrtheit anderer gefährden.

Wir alle tragen Verantwortung für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Der Daimler Truck-Konzern bietet länderspezifisch gesundheitsfördernde und auf **Prävention** ausgerichtete Programme an und setzt dabei auf die rege Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unter anderem in folgenden Bereichen:

Der Daimler Truck-Konzern bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Präventionsprogramme für die Gesundheit.

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

3.1.4 Vereinbarkeit von beruflicher und privater Lebensplanung

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

Der Daimler Truck-Konzern schafft Bedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen.

3.1.5 Interessenkonflikte

Der Daimler Truck-Konzern respektiert die persönlichen Interessen und das Privatleben seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Persönliche oder eigene finanzielle Interessen dürfen jedoch geschäftliche Entscheidungen nicht beeinflussen.

Deshalb vermeiden wir Situationen, in denen persönliche oder eigene finanzielle Interessen mit den **Interessen unseres Unternehmens** oder unserer Geschäftspartner kollidieren. Bestehen solche **Interessenkonflikte**, legen wir diese offen und suchen mit der jeweiligen Führungskraft eine Lösung, bei der die Interessen unseres Unternehmens nicht beeinträchtigt werden.

Interessenkonflikte können z. B. entstehen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

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

Wir wägen persönliche Interessen und Interessen des Unternehmens sorgfältig ab.

Bestehen Interessenkonflikte, legen wir diese offen.

3.1.6 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

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

Mit Arbeitnehmervertretern arbeiten wir konstruktiv zusammen.

3.1.7 Umgang mit Ressourcen

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

Mit Ressourcen gehen wir sorgsam und nachhaltig um.

Wir verwenden materielles und geistiges Eigentum, Vermögen und sonstige Unternehmensressourcen grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke. Ausnahmen gelten, wenn betriebliche Regelungen die **private Nutzung** von Unternehmensressourcen zulassen. **Verschwendung** von Ressourcen schmälert das Unternehmensvermögen und kann zusätzlich **Reputationsschäden** verursachen. Daher achten wir bei uns selbst und in unserem Umfeld darauf, dass wir Ressourcen verantwortungsvoll und wirtschaftlich einsetzen.

Wir nutzen Unternehmensressourcen nur für dienstliche Zwecke.

Mit Informationen gehen wir verantwortungsvoll um, denn sie gehören zu unseren wichtigsten Vermögenswerten. Daher sind ihr Schutz und die Absicherung für den Daimler Truck-Konzern von hoher Bedeutung. Wir achten darauf, dass wir weder im Umgang mit Geschäftspartnern noch bei privaten Veranstaltungen Informationen über den Daimler Truck-Konzern preisgeben, die Außenstehenden unzulässige Einblicke in unsere Geschäftsabläufe erlauben. Unter Anwendung und Nutzung der Rahmenbedingungen zur **Informationssicherheit** übernehmen wir Verantwortung für die Informationen, die wir handhaben.

Wir schützen Informationen, denn sie sind wertvoll.

Geschäftsgeheimnisse, wie z. B. Erfindungen, neue Produkte oder Fahrzeugkonzepte, sichern uns den Vorsprung vor unseren Wettbewerbern. Daher schützen wir diese Informationen im besonderen Maße. Wir halten uns an Gesetze und interne Regelungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen und achten die Geschäftsgeheimnisse von Wettbewerbsunternehmen, Geschäftspartnern und Kunden.

Geschäftsgeheimnisse schützen wir in besonderem Maße.

3.2 Einhaltung von Gesetzen

3.2.1 Produktsicherheit und Einhaltung technischer Vorschriften

Für uns im Daimler Truck-Konzern hat die Qualität unserer Produkte hohe Priorität. In unserer Unternehmensgeschichte haben wir bei der Fahrzeugsicherheit immer wieder neue Standards gesetzt. Auch heute setzen wir uns auf allen Ebenen unseres Unternehmens dafür ein, die **Mobilität der Zukunft so sicher wie möglich zu gestalten**.

Wir gestalten die Mobilität der Zukunft so sicher wie möglich.

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

Technologische Weiterentwicklungen nutzen wir zur Reduzierung von Schadstoffemissionen und Treibhausgasen.

Wir stellen über den gesamten **Produktlebenszyklus** die rechtliche und regulatorische Konformität unserer Prozesse und Produkte sicher. Dabei berücksichtigen wir den Sinn und Zweck der relevanten Gesetze und Regelungen. Im Falle unklarer rechtlicher Rahmenbedingungen finden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Orientierung in unseren **Unternehmensgrundsätzen** sowie durch etablierte und kommunizierte Strukturen und Prozesse.

Wir stellen die regulatorische Konformität unserer Produkte sicher.

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

Als Fachexperten stärken wir das Vertrauen in unsere Produkte.

Wir kennen die Vorschriften, die unseren Arbeitsbereich betreffen, und sorgen dafür, dass unser Wissensstand stets aktuell ist. In allen Phasen des Lebenszyklus unserer Produkte bedenken wir mögliche Auswirkungen unseres Handelns. Wir sprechen **potenzielle Risiken** in unserem Arbeitsumfeld offen an (**Speak-Up-Kultur**).

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

3.2.2 Steuer- und Zollbestimmungen

Im Daimler Truck-Konzern achten wir die Bestimmungen des **Steuer- und Zollrechts**, zu denen unter anderem die Regelungen zu Körperschaftsteuer, Lohnsteuer und Umsatzsteuer sowie die bei der Einfuhr von Waren zu entrichtenden Zölle und Verbrauchsteuern zählen.

Wir halten die geltenden Steuer- und Zollbestimmungen ein.

Eine korrekte und rechtzeitige Erklärung der abzuführenden Steuern und Zölle ist für den Daimler Truck-Konzern elementar. Wir lehnen aggressive oder gar illegale **Steuervermeidungsmodelle** ab.

Wir lehnen aggressive Steuer- vermeidungsmodelle ab.

3.2.3 Kartellrecht

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 günstigen Preisen erhalten.

Funktionierender Wettbewerb ist ein Grundpfeiler unserer Wirtschaft.

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

Wir setzen uns für den Schutz eines fairen Wettbewerbs ein.

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

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

Jeder Einzelne von uns spielt eine wichtige Rolle bei der Einhaltung der Gesetze und internen Regelungen. Voraussetzung dafür ist, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter weiß, welche Regelungen für den eigenen Bereich relevant sind.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kennt die für den eigenen Bereich relevanten Regelungen.

3.2.4 Außenwirtschaftsrecht

Die strikte Einhaltung der außenwirtschaftsrechtlichen Vorschriften ist für weltweit engagierte Unternehmen wie den Daimler Truck-Konzern elementar. Außenwirtschaftsrechtliche Vorschriften sind generell bei der Ausfuhr von Waren, immateriellen Gütern und Dienstleistungen zu beachten. Beschränkungen bestehen grundsätzlich bei **militärischen Gütern** und zivilen Produkten, die auch militärisch genutzt werden können.

Wir beachten alle außenwirtschaftsrechtlichen Vorschriften.

Darüber hinaus gelten für bestimmte Waren und Länder besondere Beschränkungen, etwa **Rüstungs- oder Luxusgüterembargos**. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter beachtet die strikte Einhaltung der außenwirtschaftsrechtlichen Vorschriften im Rahmen der eigenen Verantwortung.

In Bezug auf Embargos handeln wir mit besonderer Vorsicht.

3.2.5 Wirtschaftssanktionen und Geldwäscheprävention

Als global tätiges Unternehmen beachten wir nationale und internationale **Wirtschaftssanktionen** und unterstützen die Staatengemeinschaft im **Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**. Der Daimler Truck-Konzern beachtet alle diesbezüglichen Anforderungen.

Wir beachten Sanktionen und unterstützen den Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffener Fachbereiche halten sich über aktuelle **Sanktionslisten** jederzeit auf dem Laufenden. Die für die Geschäftsprozesse zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind angehalten, diese so zu gestalten, dass jegliche Form von Wirtschaftskriminalität unterbunden wird.

Wir gestalten Geschäftsprozesse so, dass Wirtschaftskriminalität unterbunden wird.

3.2.6 Schutz geistigen Eigentums

Der Daimler Truck-Konzern besitzt zahlreiche **Patente** und andere Schutzrechte, wie etwa **Marken** und **Designs**. Sie gehören zu den wichtigsten Unternehmensressourcen und stellen sicher, dass wir wettbewerbsfähig und handlungsfähig am Markt agieren können. Daher sorgen wir dafür, dass sie nicht von Dritten missbraucht werden. Genauso gilt es, die unberechtigte Nutzung fremden geistigen Eigentums zu vermeiden.

Unsere Patente gehören zu unseren wichtigsten Ressourcen und müssen geschützt werden.

3.2.7 Insiderrecht und Ad-hoc-Publizität

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

Wir treten für fairen Wertpapierhandel ein und beugen Insiderhandel vor.

Als börsennotiertes Unternehmen hat der Daimler Truck-Konzern die gesetzliche Pflicht, Daimler Truck bezogene Insiderinformationen unverzüglich im Wege einer **Ad-hoc-Mitteilung** zu veröffentlichen. Solange diese Veröffentlichung nicht vollzogen ist, darf die betreffende Information nicht unbefugt weitergegeben oder für Wertpapiergeschäfte genutzt werden.

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

Beispiele für mögliche **Insiderinformationen** sind überraschende:

- Finanzergebnisse
- Änderungen der Ergebnisprognosen oder der Auftragslage
- Veränderungen der Dividende
- geplante Fusionen, Kooperationen oder Übernahmen
- bedeutsame technische Innovationen
- wichtige Änderungen in der Führungsorganisation oder
- Änderungen in wichtigen Geschäftsbeziehungen.

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

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

3.2.8 Korruptionsprävention

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

Wir bestechen nicht und lassen uns nicht bestechen.

Der Daimler Truck-Konzern duldet **kein korruptes Verhalten** seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden. Entscheidungen, die auf **Korruption** beruhen, verzerren den Wettbewerb, schaden unserem Unternehmen und dem Gemeinwohl. Um möglichen Schaden vom Daimler Truck-Konzern abzuwenden, vermeiden wir bereits den bloßen Anschein einer unangemessenen Beeinflussung.

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

Auch im Kontakt mit Beschäftigten von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand sowie Amtsträgern und Politikern handeln wir gemäß unseren **Unternehmensgrundsätzen**. **Wir vermeiden bereits den bloßen Anschein** einer unangemessenen Beeinflussung, zum Beispiel durch Zahlungen, Zuwendungen oder sonstige Vorteile. Daran halten wir uns auch, wenn für Amtshandlungen solche Leistungen erwartet werden oder angeblich üblich sind.

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

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

3.3 Umgang mit Geschäftspartnern

3.3.1 Geschenke und Einladungen

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

Geschenke und Einladungen sind im angemessenen Rahmen zulässig.

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

Unangemessene Zuwendungen von Geschäftspartnern lehnen wir ab.

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

Einladungen müssen einem geschäftlichen Anlass dienen und im Verhältnis zum Anlass stehen.

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

Bei Zuwendungen durch Dritte orientieren wir uns an definierten Werten.

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

Die Annahme von Zuwendungen oberhalb der Orientierungswerte dokumentieren wir.

Auch bei **Geschenken und Einladungen an unsere Geschäftspartner und Kunden** halten wir uns an den Grundsatz, dass bereits der bloße Anschein einer **unangemessenen Einflussnahme** vermieden werden muss. Zuwendungen sind nur in angemessener Höhe und im Rahmen der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit zulässig. Bei Geschenken und Einladungen an Beschäftigte von Behörden und Unternehmen in öffentlicher Hand sowie an Amtsträger und Politiker sind wir zurückhaltend und prüfen die Angemessenheit besonders kritisch.

Zuwendungen an Geschäftspartner und Kunden müssen angemessen sein.

3.3.2 Auswahl von Geschäftspartnern

Die Beachtung unserer Verhaltensrichtlinie und die Einhaltung der Gesetze erwartet der Daimler Truck-Konzern nicht nur von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch von **Geschäftspartnern**, wie etwa **Lieferanten und Vertriebspartnern**.

Der Daimler Truck-Konzern erwartet integrires Verhalten auch von seinen Geschäftspartnern.

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

Wir unterziehen potenzielle Geschäftspartner einer risikobasierten Integritätsprüfung.

Auch nach Vertragsabschluss erwarten wir, dass sich unsere Geschäftspartner an diese Vorgaben halten. Sie verpflichten sich, ihr Handeln an diesen Wertmaßstäben auszurichten und kontinuierlich zu reflektieren.

Unsere Geschäftspartner müssen sich an unsere Verhaltensrichtlinie halten.

Unsere Geschäftspartner sind angehalten, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Verhaltensrichtlinie und die sich daraus ergebenden Verpflichtungen zu vermitteln. Unsere Geschäftspartner sind zudem verpflichtet, diese Grundsätze auch an ihre **Lieferanten** weiterzugeben und sich für deren Einhaltung einzusetzen.

Unsere Geschäftspartner müssen auch ihre Zulieferer dazu anhalten, unsere Verhaltensrichtlinie zu achten.

Bei potenziellen **Verstößen** von Geschäftspartnern gegen die Vorgaben dieser Verhaltensrichtlinie haben die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf hinzuwirken, dass gemeinsam mit dem Geschäftspartner eine Klärung herbeigeführt wird.

3.3.3 Nebentätigkeiten und Mandate

Erwerbsmäßige Nebentätigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor Antritt der zuständigen Führungskraft mitzuteilen. Sie prüft, ob **Interessenkonflikte** vorliegen könnten. Besteht ein solcher **Interessenkonflikt**, kann die Nebentätigkeit untersagt werden, wenn berechnete Interessen des Unternehmens dem entgegenstehen.

Nebentätigkeiten nehmen wir nur wahr, wenn keine Interessenkonflikte entstehen.

Auch die **Übernahme** eines Mandats im Vorstand, **Aufsichtsrat**, Beirat oder einem sonstigen Gremium eines anderen Wirtschaftsunternehmens könnte zu **Interessenkonflikten** führen. Daher dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derartige Aufgaben nur übernehmen, wenn sie vorher genehmigt wurden.

Die Übernahme von Mandaten in anderen Unternehmen bedarf der Genehmigung.

3.3.4 Beteiligungen

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

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

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

Anteile an Geschäftspartnern oder Wettbewerbsunternehmen müssen offengelegt werden.

3.4 Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung

3.4.1 Achtung der Menschenrechte

Der Daimler Truck-Konzern achtet die international anerkannten Menschenrechte und orientiert sich in seinem Handeln an den [Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte](#). Eine besondere Bedeutung messen wir den Rechten der internationalen Menschenrechtscharta und den [Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation \(ILO\)](#) bei.

Wir achten die Menschenrechte und die Kernarbeitsnormen der ILO.

Der Daimler Truck-Konzern lehnt jede Art von [Diskriminierung](#) bei Anstellung und Beschäftigung, Sklaverei, Kinderarbeit, die Bedrohung von Personen, die die Menschenrechte verteidigen, und sonstige Verletzungen der Menschenrechte ab. Darüber hinaus misst der Daimler Truck-Konzern dem Schutz von grundlegenden Rechten bei der Arbeit besondere Bedeutung bei.

Wir messen dem Schutz von grundlegenden Rechten bei der Arbeit besondere Bedeutung bei.

Wir wirken darauf hin, dass nicht nur wir, sondern auch unsere Geschäftspartner, insbesondere **Lieferanten und deren Unter-Lieferanten**, diesen Prinzipien folgen. Wir ergreifen entsprechende Maßnahmen und übernehmen Verantwortung für menschenrechtliche Sorgfalt gemäß den [Leitprinzipien der Vereinten Nationen](#). Dazu bekennen wir uns auch mit unserer Grundsatz-erklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte.

Auch bei Geschäftspartnern achten wir auf die Einhaltung der Menschenrechte.

3.4.2 Umweltschutz

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

Wir streben weltweit eine vorbildliche Umwelt- und Energiebilanz an.

Unser Anspruch ist es, Produkte zu entwickeln, die in ihrem jeweiligen Marktsegment **besonders umweltverträglich und energieeffizient** sind. Die Maßnahmen zur umweltgerechten und energieeffizienten Gestaltung umfassen das gesamte Produktspektrum vom Daimler Truck-Konzern und berücksichtigen den vollständigen [Produktlebenszyklus](#) vom [Design](#) über die Produktion bis hin zur Entsorgung und Wiederverwertung.

Unser Anspruch ist es, besonders umweltverträgliche und energieeffiziente Produkte entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu entwickeln.

Wir gestalten alle Stufen der Produktion möglichst umweltverträglich und energetisch optimiert, um die Umweltbelastung und unseren Energieverbrauch zu minimieren.

3.4.3 Politische Interessenvertretung

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

Mit Regierungen und Organisationen treten wir in einen verlässlichen Dialog.

3.4.4 Spenden und Sponsoring

Unternehmerischer Erfolg ist für uns untrennbar mit gesellschaftlicher Verantwortung verbunden. Wir tragen unseren Teil dazu bei, die gesellschaftliche Entwicklung weltweit voranzubringen und erkennbaren Nutzen zu stiften. Unser Ansatz heißt: „Mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – für unsere Standorte – rund um den Globus“.

Unternehmerischer Erfolg ist für uns untrennbar mit gesellschaftlicher Verantwortung verbunden.

An unseren Standorten unterstützt der Daimler Truck-Konzern verschiedenste Initiativen, die vor Ort die gesellschaftliche Entwicklung stärken und die **Chancengleichheit** fördern. **So bringen wir das Gemeinwesen voran**, fördern Soziales, Bildung, Wissenschaft, Kunst und Kultur, Sport sowie die Verkehrssicherheit und den Naturschutz. Wir unterstützen dabei das freiwillige betriebliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Daimler Truck-Konzern stärkt die gesellschaftliche Entwicklung und fördert Chancengleichheit.

Mit Spenden bedenken wir ausschließlich gemeinnützig anerkannte Einrichtungen. Mit unseren Spenden verfolgen wir keinen wirtschaftlichen Eigennutz; Gegenleistungen werden weder gefordert noch erwartet. Unser **Sponsoring** setzen wir dagegen dazu ein, um das Ansehen und die Wahrnehmung unseres Unternehmens durch Werbung in der Öffentlichkeit positiv zu prägen.

Bei Spenden erwarten wir keine Gegenleistungen.

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

Spenden an und Sponsorings mit politischen Organisationen müssen genehmigt werden.

3.4.5 Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement hält die Gesellschaft zusammen. Als Unternehmen, das seine Verantwortung gegenüber dem Gemeinwesen ernst nimmt, begrüßen und unterstützen wir den **ehrenamtlichen Einsatz** unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um politisch-demokratische, gesellschaftliche oder sozial-karitative Aktivitäten handelt.

Wir unterstützen den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3.5 Digitalisierung

3.5.1 Umgang mit Daten

Mit der Digitalisierung entstehen neue Arbeitsprozesse, Geschäftsfelder und Mobilitätskonzepte. Daten ermöglichen innovative Dienste, die unseren Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Mehrwert bieten. Wie wir Zukunftschancen nutzen und die Bedürfnisse unserer Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellen wollen, beschreiben die Prinzipien unseres **Daten-Leitbilds**:

Die Digitalisierung schafft neue Chancen, die wir auf verantwortungsvolle Art nutzen wollen.

- Geschäftspotenzial
- Mehrwert für den Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Datenqualität
- Transparenz
- Wahlmöglichkeit
- Datensicherheit und
- Datenethik.

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

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

Diese Prinzipien gehen über den Datenschutz hinaus und beschreiben den verantwortungsvollen und rechtskonformen Umgang mit Daten insgesamt, auch wenn sie nicht personenbezogen sind. Wir wollen den Schutz von Daten von Anfang an berücksichtigen, die Daten intelligent analysieren, verantwortungsbewusst speichern, teilen und verwenden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden sollen dabei angemessene **Transparenz** über den Umgang mit ihren Daten haben und die Wahl, wofür wir ihre Daten nutzen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden sollen sich darauf verlassen können, dass ihre Daten bei uns sicher sind.

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

Wir schützen die Daten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden vor dem Zugriff durch Dritte.

3.5.2 Social Media

Soziale Netzwerke wie Facebook, LinkedIn, Instagram oder Twitter spielen im öffentlichen Diskurs eine immer wichtigere Rolle. Auch wir nutzen soziale Netzwerke und eigene Social-Media-Kanäle zur Kommunikation mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden und der Öffentlichkeit.

Soziale Netzwerke prägen den öffentlichen Diskurs immer stärker mit.

Wir sind ein weltoffenes und weltweit agierendes Unternehmen. Wie in unseren **Unternehmensgrundsätzen** beschrieben, sind **Toleranz und Respekt** für uns elementar. Dies gilt auch für den Schutz der Privatsphäre unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hetzerische, beleidigende oder diskriminierende Beiträge in sozialen Medien dulden wir nicht.

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

Inakzeptabel sind unter anderem Beiträge, die:

- verfassungsfeindliche Inhalte wiedergeben
- die Würde anderer Nutzer verletzen
- den Unternehmensfrieden gefährden
- unser Ansehen und das Ansehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Misskredit bringen oder
- das Verhältnis zu wichtigen Anspruchsgruppen belasten.

3.5.3 Künstliche Intelligenz

Die **Künstliche Intelligenz** (KI) umfasst verschiedene Methoden, mit welchen versucht wird, intelligente Fertigkeiten zu automatisieren. Der breit gefasste Begriff „KI“ wird heute oft im engeren Sinn für die aktuellen Fortschritte im Bereich maschinellen Lernens benutzt. KI befindet sich bereits in einem Teil unserer Produkte und Prozesse und wird zukünftig einen immer größeren Einfluss auf unsere Produkte und die Arbeitsweise unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

Mit Künstlicher Intelligenz wird versucht, intelligente Fertigkeiten zu automatisieren.

Um die Möglichkeiten der **Künstlichen Intelligenz** nachhaltig für uns zu nutzen, folgen wir unseren anspruchsvollen KI-Prinzipien. Diese beinhalten ethische Grundsätze für die Entwicklung und Nutzung von **Künstlicher Intelligenz**. Dabei setzen wir auf einen verantwortungsvollen Einsatz von **Künstlicher Intelligenz**, Erklärbarkeit, Schutz der Privatsphäre sowie Sicherheit und Zuverlässigkeit.

4 Einhaltung der Verhaltensrichtlinie

4.1 Geltungsbereich

Diese Verhaltensrichtlinie beansprucht Geltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich mit dem Inhalt dieser Verhaltensrichtlinie vertraut zu machen, ihn zu kennen und danach zu handeln. Sofern spezifische Richtlinien oder sonstige Regelungen vorliegen, sind diese bindend.

Auch von unseren **Geschäftspartnern** erwarten wir, dass sie diese Richtlinie kennen und sich daran halten. Wer die Grundsätze dieser Verhaltensrichtlinie nicht teilt, kann für uns kein Geschäftspartner sein.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen den Inhalt dieser Richtlinie kennen und sich danach richten.

Auch unsere Geschäftspartner sollen sich an diese Richtlinie halten.

4.2 Erwartungen an unsere Führungskräfte

Für ein verantwortungsvolles Handeln brauchen wir verantwortungsbewusste Führungskräfte. Deshalb erwartet der Daimler Truck-Konzern von Führungskräften auf allen Ebenen, dass sie durch ihr integriertes Verhalten ihrer **Vorbildfunktion** gerecht werden und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern damit Orientierung geben. Unsere Führungskräfte setzen sich für exzellente Arbeitsergebnisse ein. Dabei beachten sie jederzeit unsere **Unternehmens- und Verhaltensgrundsätze** und die Bestimmungen dieser Richtlinie. Ihrem Team sind sie darin ein inspirierendes Vorbild.

Der Daimler Truck-Konzern erwartet von seinen Führungskräften, dass sie ihrer Vorbildfunktion gerecht werden.

Unsere Führungskräfte verhalten sich gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **wertschätzend** und fördern das Zusammengehörigkeitsgefühl ihres Teams. Sie schaffen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine geeignete Wissensbasis und befähigen sie, Verantwortung zu übernehmen. Führungskräfte erläutern ihren Teammitgliedern die Hintergründe von Entscheidungen, um sie gemeinsam auf Ziele einzuschwören. Sie fördern eine Kultur des respektvollen Miteinanders.

Führungskräfte fördern eine Kultur des respektvollen Miteinanders.

4.3 Umgang mit Fehlern

Es ist Teil unseres Selbstverständnisses, dass wir als Individuen und als Organisation **aus Fehlern lernen**. Daher pflegen wir einen transparenten und offenen Umgang mit Fehlern und teilen unsere Erfahrungen, um Weiterentwicklung und Innovation zu ermöglichen.

Als Individuen und als Organisation wollen wir aus Fehlern lernen.

Voraussetzung dafür ist, unsere Unternehmenskultur so zu gestalten, dass Fehlentscheidungen erkannt, besprochen und korrigiert werden. Es liegt an jedem von uns, Verantwortung zu übernehmen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen – oder auch einzufordern –, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Hemmungen haben, mögliche Fehler anzusprechen. Wir behandeln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Fehler offenlegen, fair und verantwortungsvoll.

Unsere Fehlerkultur führt zu Offenheit, Fairness und Vertrauen.

4.4 Umgang mit Regelverstößen

Verstöße gegen Gesetze, Richtlinien und sonstige Regelungen können **zu massiven wirtschaftlichen Schäden**, straf- und bußgeldrechtlichen Risiken für den Daimler Truck-Konzern und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zu Image- und **Reputationsschäden**, Nichterteilung von Genehmigungen und dem Ausschluss von nationalen Märkten führen. Daher müssen Verstöße rechtzeitig erkannt werden, um Schaden vom Daimler Truck-Konzern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzuwenden und ein faires Miteinander zu sichern. Wenn wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Regelverstoß beobachten oder wir Anlass zu der Vermutung haben, dass ein Verstoß vorliegen könnte, zögern wir nicht, dies anzusprechen.

Wenn wir Regelverstöße beobachten, zögern wir nicht, diese anzusprechen.

Das **Hinweisgebersystem BPO** ([Business Practices Office](#)) steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten offen, die Regelverstöße mit einem hohen Risiko für das Unternehmen und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechen wollen. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verstöße mit geringem Risiko ansprechen wollen, stehen ihnen dazu [weitere Anlaufstellen](#) zur Verfügung.

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

Wenn Sie **Hinweise auf Regelverstöße** haben, wenden Sie sich bitte an das BPO unter bpo@daimlertruck.com.

4.5 Unterstützung und Hilfestellung

Diese Verhaltensrichtlinie kann nicht auf alle Fragen und Situationen konkrete Antworten geben. Sollten Sie unsicher sein und Orientierung im Arbeitsalltag benötigen, finden Sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterführende Informationen und Ansprechpartner auf der DaimlerTruck Homepage sowie im Social Intranet.

Unser Hinweisgebersystem BPO steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Dritten offen.

Vertraulichkeit und Fairness sind die wichtigsten Grundsätze des BPO.

Weiterführende Informationen zu dieser Richtlinie finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Social Intranet.

Glossar

Ad-hoc-Mitteilung	Meldung eines börsennotierten Unternehmens an die Öffentlichkeit. Darin werden Insiderinformationen mitgeteilt, d. h. Informationen, die das mitteilende Unternehmen betreffen und den Börsenkurs von Wertpapieren beeinflussen könnten, die sich auf dieses Unternehmen beziehen.
Aufsichtsrat	Wichtigstes Kontrollorgan des Daimler Truck-Konzerns, das in seiner Hauptfunktion die Geschäftsführung und damit den Vorstand überwacht.
Business Practices Office (BPO)	Hinweisgebersystem vom Daimler Truck-Konzern, das allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern offensteht, um Risiken und Regelverstöße mit hohem Risiko anzusprechen. Unter hohes Risiko fallen beispielsweise Korruptions-, Kartellrechts- und Geldwäschdelikte.
Chancengleichheit	Alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder anderen, individuellen Merkmalen entsprechend ihren Kompetenzen, Fähigkeiten und Leistungen einsetzen, fördern und entwickeln.
Daten-Leitbild	Anspruch, den der Daimler Truck-Konzern an den Umgang mit Daten stellt. Dieser lautet: „Wir stehen für nachhaltige datenbasierte Geschäftsmodelle. Deshalb stellen wir die Bedürfnisse unserer Kunden und Mitarbeiter in den Mittelpunkt und gehen verantwortungsvoll mit Daten um.“ Dabei werden sieben Prinzipien beachtet: Geschäftspotenzial, Mehrwert für den Kunden, Datenqualität, Transparenz, Wahlmöglichkeit, Datensicherheit, Datenethik.
Design	Das Design schützt die optisch-gestalterische Erscheinungsform eines Erzeugnisses. Geschützt werden kann jeder industrielle oder handwerkliche Gegenstand. Voraussetzung ist, dass das Design zum Zeitpunkt der Anmeldung neu ist und sich von bereits existierenden Designs unterscheidet (so genannte Eigenart). Ob dies der Fall ist, wird jedoch nicht vor der Eintragung durch das Deutsche Patent- und Markenamt, sondern auf Antrag im Nichtigkeitsverfahren vor dem Deutschen Patent- und Markenamt oder im Streitfall von den Zivilgerichten geprüft. Mit der Eintragung erlangt der Rechtsinhaber das ausschließliche Benutzungsrecht für das Design. Die Schutzdauer beträgt maximal 25 Jahre ab dem Anmeldetag.
Diskriminierung	Verwendung von Kategorien (wie beispielsweise soziale Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit) zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen ohne sachlichen Grund.
Ehrenamtliches Engagement	Freiwillige, unentgeltliche Tätigkeit, die dem Gemeinwohl dienen soll.
Embargo	Ein von der Regierung angeordnetes Verbot, das den Handel mit einem bestimmten Staat untersagt.
Exzellenzanspruch	Anspruch, in seiner Branche durch besondere Leistungen und Produkte marktführend zu sein.
Geldwäsche	Einschleusung illegal erwirtschafteter Gelder in den legalen Wirtschaftskreislauf.
Global Compact	Initiative der Vereinten Nationen für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Auf der Grundlage zehn universeller Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt, Korruptionsprävention sowie der Ziele für nachhaltige Entwicklung verfolgt der Global Compact die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft.
Inklusion	Der bewusste, integrative und wertschätzende Umgang mit Vielfalt mit dem Ziel, alle Mitarbeiter gleichberechtigt einzubeziehen und zu behandeln.
Insiderhandel	Wertpapiergeschäft, bei dem ein Anleger Informationen nutzt, die nicht öffentlich bekannt sind und die bei Bekanntmachung den Preis der von ihm gehandelten Wertpapiere erheblich beeinflussen können, und dieses Wissen zu seinem Vorteil gegenüber anderen Anlegern gebraucht.
Integritätsprüfung	Prüfung, ob potenzielle Geschäftspartner die Wertmaßstäbe vom Daimler Truck-Konzern erfüllen und beispielsweise keine illegalen und unangemessenen Methoden anwenden.
Interessenkonflikt	Interessenkonflikte können beispielsweise dann auftreten, wenn persönliche oder eigene finanzielle Interessen mit den Zielen vom Daimler Truck-Konzern oder von Geschäftspartnern kollidieren. Wenn ein Interessenkonflikt nicht beseitigt werden kann, kann dies Grund dafür sein, dass ein Amt oder eine Tätigkeit nicht ausgeführt werden kann. Beispiele für Aspekte, die zu einem Interessenkonflikt führen können: Geschenke, Einladungen, Nebentätigkeiten und Beteiligungen an Wettbewerbern.
Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)	Von der International Labour Organization (ILO) erarbeitete Sozialstandards im Rahmen der Welthandelsordnung zur Gewährung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und Arbeiterschutz.
Korruption	Missbrauch eines Amtes oder einer beruflichen Stellung, um einen Vorteil zu erlangen. Eine typische Erscheinungsform der Korruption ist die Bestechung.
Künstliche Intelligenz	Eine einzige allgemeingültige konsistent genutzte Definition von Künstlicher Intelligenz (KI) gibt es nicht. Wir haben folgendes Verständnis: „Die Künstliche Intelligenz umfasst verschiedene Methoden, mit welchen versucht wird, intelligente Fertigkeiten zu automatisieren. Der breit gefasste Begriff „KI“ wird heute oft im engeren Sinn für die aktuellen Fortschritte im Bereich maschinellen Lernens benutzt. „ML“ stellt eine Teilmenge der KI-Methoden dar und basiert auf mathematischen Verfahren, die in Datenmengen komplexe Muster finden. Wiederum ein Teilbereich des Machine Learning ist das Deep Learning. Es ermöglicht das Finden von komplexen Mustern in sehr großen Datenmengen mittels (tiefer) neuronaler Netze.“

Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte	Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte bilden einen internationalen Referenzrahmen zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen im Kontext wirtschaftlichen Handelns. Dabei geht es auch um die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen.
Marke	Marken sind Kennzeichen, mit denen Waren und Dienstleistungen von Unternehmen voneinander unterschieden werden. Als Marken können u. a. Wort- und Bildzeichen, Hörzeichen, dreidimensionale Gestaltungen, Farben oder sonstige Zeichen im Register des DPMA (Deutsches Patent- und Markenamt) eingetragen werden, soweit sie grafisch darstellbar sind. Die Schutzdauer einer deutschen Marke beträgt zehn Jahre und ist beliebig oft verlängerbar.
Mobbing	Fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende Verhaltensweisen der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung, die den Betroffenen verletzen.
Nachhaltigkeit	Gegenwarts- sowie zukunftsorientierte Arbeitsweise mit dem Ziel, ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Aspekte in Einklang zu bringen.
One Voice Policy	Einheitliche Grundsätze in der externen Kommunikation. Ziel der One Voice Policy ist es, konzernweit eine konsistente und stringente Kommunikation sicherzustellen, die auf einheitlichen Veröffentlichungsgrundsätzen beruht. Deshalb sollen die für den Medienkontakt autorisierten Mitarbeiter ausschließlich vom Kommunikationsbereich freigegebene Informationen kommunizieren. Ausgenommen sind die von den Marketing-Bereichen verantworteten vertriebsunterstützenden Kommunikationsmittel wie beispielsweise Produktprospekte oder Preislisten.
Patent	Gewerbliches Schutzrecht, das für neuartige Produkte, Technologien und auch Verfahren vergeben wird. Ein Patent gibt dessen Inhaber das exklusive Recht, darüber zu entscheiden, ob und wie Dritte die Erfindung nutzen können. Die Schutzdauer eines Patents beträgt in Deutschland 20 Jahre.
Personenbezogene Daten	Alle Informationen, die sich direkt oder indirekt auf eine natürliche Person beziehen. Dazu gehören beispielsweise Name, Adresse und Alter.
Produktlebenszyklus	Alle Phasen, die ein Produkt durchläuft: vom Design über die Produktion bis hin zur Entsorgung und Wiederverwertung.
Regulatorische Konformität	Regulatorische Konformität im Kontext von Produktsicherheit und Einhaltung technischer Vorschriften bedeutet die Einhaltung nationaler und internationaler rechtlicher Anforderungen, technischer Normen und Standards sowie des Standes von Wissenschaft und Technik und Daimler Truck-interner Richtlinien, insofern diese technische Anforderungen vorschreiben.
Reputationsschaden	Schädigung des öffentlichen Ansehens einer Person oder eines Unternehmens. Reputationsschädigende Handlungen sind z. B. Verstöße gegen Gesetze, interne und externe Regeln und Verträge. Kartellverstöße, Insiderhandel und Bestechung können besonders hohe Risiken bergen.
Sanktion	Völkerrechtliche Maßnahme gegenüber Staaten zur Bestrafung oder Ausübung von Druck. Typische Sanktionen sind u. a. Handelsverbote.
Social Media	Unter dem Begriff „Social Media“ werden Plattformen und Netzwerke zusammengefasst, bei denen private Nutzer, aber auch öffentliche Einrichtungen und Unternehmen die Möglichkeit haben, eigene Inhalte und Beiträge, wie beispielsweise Fotos, Videos, aber auch Erfahrungsberichte oder Meinungen, auszutauschen sowie fremde Inhalte zu teilen, zu kommentieren oder zu bewerten. Zu den bekanntesten sozialen Medien zählen Facebook, Twitter, Instagram, Blogs, Wikipedia und YouTube.
Speak-Up-Kultur	Firmenkultur, bei der Unsicherheiten und potenzielle Risiken der relevanten Anlaufstelle mitgeteilt werden. Dadurch soll jeder Einzelne ermutigt werden, seine Meinung sowie Kritik frei zu äußern.
Umwelt- und Energiebilanz	Verhältnis von Nutzen und Verbrauch von Energie, vor allem in Bezug auf Auswirkungen auf die Umwelt.
Unangemessene Einflussnahme	Ausüben von Einfluss auf eine Person in Form von Zuwendungen (beispielsweise Geld- und Sachgeschenke).
Unternehmens- und Verhaltensgrundsätze	Unternehmensgrundsätze sind grundlegende Leitlinien auf Basis unserer Unternehmenswerte, die unser Selbstverständnis beschreiben. Sie geben Mitarbeitern Orientierung für ihr Handeln im Arbeitsalltag und sollen gemeinsam getragen und gelebt werden. Verhaltensgrundsätze sind spezifische Regeln, die für alle Mitarbeiter bindend sind. Sie stehen in Einklang mit den Unternehmenswerten, Unternehmensgrundsätzen sowie verpflichtenden internen und externen Vorgaben.
Verschwendung	Leichtfertige, übermäßige Nutzung von (Unternehmens-)Ressourcen.
Vielfalt	Unterschiedlichkeit von Menschen infolge von Geschlecht, Alter, Herkunft, sexueller Orientierung und anderer Merkmale.
Weitere Anlaufstellen	Zur Ansprache von Regelverstößen mit geringem Risiko stehen den Mitarbeitern z. B. der Vorgesetzte, der zuständige Personalbereich, die Konzernsicherheit oder die betriebliche Interessenvertretung zur Verfügung.

