

Komatsus globala uppförandekod



11:e utgåvan

Vd har ordet

Hörnstenen i Komatsus ledningsfilosofi är vår strävan efter kvalitet och tillförlitlighet i syfte att maximera företagets värde. Vi är övertygade om att vårt företagsvärde är det sammanlagda förtroende vi åtnjuter från allmänheten och alla våra intressenter.

Komatsu är ett globalt företag som förväntas uppnå sin egen sunda och hållbara tillväxt. Samtidigt förväntar sig allt fler intressenter också att Komatsu ska beakta den miljömässiga och samhällseliga påverkan av företagets verksamhet, produkter och tjänster samt bidra till en hållbar samhällsutveckling. Vi anser att det är vårt ansvar som goda samhällsmedborgare att infria dessa förväntningar samtidigt som vi försöker hitta lösningar på miljömässiga, samhällseliga och styrningsrelaterade utmaningar genom våra kärnverksamheter. (Beskrivs ofta som ESG solutions (Environmental, Social and Governance)). Vi förväntas göra framsteg på dessa områden och förbättra vårt resultat för att möjliggöra en hållbar tillväxt för Komatsu. Del 1 av Komatsus globala uppförandekod ("Koden") beskriver de principer och krav för ansvarsfull affärsverksamhet som vi följer för att säkerställa att vi tar vårt samhällsansvar.

För att Komatsu även fortsättningsvis ska förtjäna allmänhetens förtroende måste alla våra medarbetares agera i god tro, på ett etiskt försvarbart sätt och i enlighet med tillämpliga lagar, bestämmelser och andra regler som är allmänt vedertagna i samhället (Beskrivs här som "Reglerna"). Del 2 av Koden innehåller ett antal universellt tillämpliga regler (med illustrerande exempel) vilka definierar den uppförandekod som måste följas av alla Komatsus medarbetare, inklusive mig själv.

Som tidigare nämnts tar Koden inte upp alla (lokala) Regler som måste följas. Detaljer och specifika tillämpningar av Reglerna kan också variera mellan olika länder eller regioner. Om problem uppstår måste alla medarbetare, inklusive ledningen för alla division och företag, samarbeta för att lösa problemen i enlighet med de principer och krav som beskrivs i Koden samt enligt rutinerna för den berörda arbetsplatsen (Gemba), verkligheten (Gembutsu) och den faktiska situationen (Genjitsu).

Alla Komatsus medarbetare förväntas också fatta beslut enligt följande prioriteringsordning: säkerhet (och hälsa), lagstiftning (efterlevnad), kvalitet, leverans, kostnad. Säkerhet, hälsa och efterlevnad ska ges högsta prioritet framför alla andra principer. Utöver detta beskriver våra "Fem efterlevnadsprinciper" hur vi ska agera för att följa Reglerna och, i synnerhet, att det är strängt förbjudet att dölja eller förbise eventuella missförhållanden eller misstag i strid mot Reglerna.

Alla våra medarbetare måste förstå innebörden i och syftet med ovan nämnda samhällsansvar och efterlevnad, agera i enlighet med Komatsus globala uppförandekod och sträva efter att Komatsu ska fortsätta växa som företag med ökat förtroende hos allmänheten.

1 april 2021

Hiroyuki Ogawa
Vd och koncernchef, Komatsu Ltd.



Fem efterlevnadsprinciper

”Fem efterlevnadsprinciper” (de ”Fem principerna”) utgör den grundläggande efterlevnad som alla Komatsus medarbetare måste uppvisa. Komatsus medarbetare måste alltid ha de Fem principerna i åtanke och utföra sitt dagliga arbete i enlighet med dessa.

Fem efterlevnadsprinciper

Förtroende



1. För att uppfylla samhällets förtroende måste vi alltid följa samhällets regler och lagar.

Kontrollera



2. Bristande medvetenhet om samhällets regler och lagar är ingen ursäkt för att inte följa dem. Om du är osäker på vad dessa innebär måste du undersöka detta eller fråga en sakkunnig.

Rapportera



3. Du får aldrig dölja eller ignorera felaktigheter eller misstag som bryter mot samhällets regler och lagar. Rapportera alla problem omedelbart till lämplig person(er) eller avdelning(ar).

Korrigera



4. Korrigera omedelbart eventuella fel eller misstag och vidta effektiva åtgärder för att förhindra upprepning.

Inga repressalier



5. Hindra aldrig någon från att rapportera eller använda efterlevnadslinjen (whistleblowing); Du får aldrig hämnas mot visselblåsaren för att denne, i god tro, rapporterat avvikelser.
(Komatsu har åtagit sig att säkerställa att inga ogynnsamma åtgärder kommer att vidtas mot någon person för att denna har tillhandahållit sådan rapportering eller whistleblowing.)

Varje Komatsuanställd måste följa ovanstående principer samt beslutsordningen SLQDC (Safety, Law, Quality, Delivery, Cost) för att förtjäna och upprätthålla förtroende mellan varandra och av samhället. Vi bör också besöka den faktiska arbetsplatsen (Gemba), undersöka den verkliga platsen och produkten (Gembutsu) och förstå den verkliga situationen (Genjitsu) för att hitta lösningar, och förutse problem och proaktivt ta itu med efterlevnad och etikproblem.

Nedan följer förklaringar av de Fem principerna:

1. För att vinna allmänhetens förtroende måste vi alltid följa Reglerna, dvs de lokala reglerna samt de universiella för Komatsu.

Företaget och våra medarbetare förväntas agera lojalt och etiskt korrekt i enlighet med de lagar och regler som är allmänt vedertagna i samhället. Om Reglerna* inte följs förlorar vi allmänhetens förtroende. Instruktioner från överordnade eller önskemål från kunder är inte en ursäkt för att bryta mot Reglerna.

*I Komatsus uppförandekod definieras de lagar, bestämmelser, krav och sociala normer som företag och deras medarbetare väntas följa som "regler för näringslivet" eller "Reglerna".

2. Kolla vad som gäller eller fråga om du är osäker på Reglerna. Bristande kännedom om Reglerna är inte en ursäkt för att inte följa dem.

Det finns många regler som företag och medarbetare måste hålla sig till. Bristande kännedom om Reglerna är inte en ursäkt för att inte följa dem. Att inte känna till Reglerna är oacceptabelt. Alla medarbetare måste därför försöka skaffa sig kännedom om de regler som gäller deras arbete, inklusive eventuella uppdateringar.

Särskilt i de fall överträdelser av lagar, bestämmelser och krav kan få allvariga konsekvenser är det viktigt att du vänder dig till interna och/eller externa experter och ser till att du verkligen förstår innehållet (inklusive eventuella uppdateringar) så att dessa regler efterlevs.

3. Försök aldrig dölja/tysta ner eller förbise missförhållanden eller misstag som strider mot Reglerna. Rapportera eventuella problem omedelbart till lämplig(a) person(er) eller avdelning(ar).

I många företagsrelaterade skandaler som kritiserats offentligt och berör allmänheten är det mörkläggandet eller overseendet av problemet eller bristen på företagsstyrning som anses problematisk och som försämrar företagets anseende ytterligare.

Det krävs mod att leverera dåliga nyheter som missförhållanden eller misstag. Den här typen av problem löser man dock inte genom att dölja eller förbise dem eftersom de ofta uppdragas förr eller senare. Försök aldrig mörklägga eller förbise missförhållanden eller misstag.

4. Åtgärda eventuella missförhållanden eller misstag omedelbart och vidta effektiva åtgärder för att förhindra att de upprepas.

När missförhållanden eller misstag upptäcks är det viktigt att de åtgärdas snabbt, att ytterligare överträdelser förebyggs och att negativa konsekvenser minimeras. De förebyggande åtgärderna får inte vara godtyckliga. Istället bör man gå tillbaka till själva problemkällan och införa effektiva, permanenta åtgärder som riktar in

Om du till exempel upptäcker att det brinner i en av företagets lagerlokaler bör du omedelbart larma brandkåren. Först fokuserar du på att släcka branden. Därefter, när branden är släckt, måste orsaken till branden identifieras genom noggranna platsundersökningar och alla potentiella grundorsaker måste elimineras för att förhindra upprepning.

Om du bara sätter upp en "Brandrisk"-skylt på väggen i lagret och en annan brand av liknande typ bryter ut under dessa omständigheter blir allmänhetens dom hårdare och företaget tappar allmänhetens förtroende.

5. Hindra aldrig någon från att rapportera misstänkta oegentligheter eller använda visselblåsarsystemet och vidta aldrig repressalier mot rapportören/visselblåsaren för att ha rapporterat något i god tro.

För att ett företag ska vinna och behålla allmänhetens förtroende måste det snabbt identifiera och åtgärda eventuella brister. Vid sidan om arbetsledarnas rapporteringssystem och revisionssystemet finns ett visselblåsarsystem. Tillsammans utgör de företagets "självkorrigeringsfunktion".

För att systemen ovan ska fungera på ett effektivt sätt får du aldrig hindra en person som skulle kunna tillhandahålla användbar information till företaget från att använda visselblåsarsystemet. Företagets självkorrigeringsfunktion blir aldrig ordentligt etablerat så länge våra medarbetare tror att "ärlighet inte lönar sig". Du måste också avstå från att försöka ta reda på visselblåsarens identitet eftersom det skulle sätta otillbörlig press på potentiella visselblåsare.

Komatsu har åtagit sig att aldrig vidta ofördelaktiga åtgärder mot en person för att han/hon har rapporterat misstänkta oegentligheter.

Innehåll

Del I Riktlinjer för affärsverksamhet

1. Relationer till intressenter	7
(1) Kunder (2) Aktieägare och investerare (3) Återförsäljare och leverantörer (Kyoryoku Kigyo) (4) Närsamhällen	
2. Affärsverksamhet med integritet och opartiskhet	8
(1) Fri konkurrens på lika villkor (2) Korruptionsbekämpning: Relationer till myndigheter (3) Korrekt exportkontroll (4) Tydligt förhållningssätt till samhällsfientliga grupper (5) Skydd och hantering av information (6) Affärspraxis	
3. Respekt för mänskliga rättigheter	10
4. Anställning	11
(1) HR-policy (2) Arbetsmiljöpolicy 5. Miljöskydd 13	
6. Informationsspridning	16
(1) Informationsspridning (2) Korrekt ekonomisk redovisning (3) Förebyggande av insiderhandel	
7. Interna kontrollsystem och ramverk för efterlevnad	16
(1) Interna kontrollsystem (2) Ramverk för efterlevnad	

Del II Regler som ska följas av medarbetarna

1. Etiskt korrekt och lämpligt uppförande	19
(1) Bedrägeri (beteende som är skadligt för företagets tillgångar och värde) (2) Mutor och otillåten provision (gentemot kunder, leverantörer, återförsäljare etc.) (3) Gåvor (4) Bidrag till politiska partier/kandidater (5) Arkivering	
2. Intressekonflikter	21

3. Efterlevnad av antitrustlagstiftning och konkurrens på lika villkor	22
(1) Efterlevnad av antitrustlagstiftning	
(2) Respekt för immateriella rättigheter	
4. Korrupsionsbekämpning	24
(1) Relationer till politiker och myndighetsföreträdare	
(2) Förebyggande av utländsk korrupktion	
5. Exportkontroll	25
6. Affärshemligheter och skyddad information	25
7. Verktyg för elektronisk kommunikation	26
8. Likabehandling i arbetslivet/icke-diskriminering	26
9. Trakasserier	27
10. Medarbetarsekretess	27
11. Arbetsmiljö	28
12. Produktsäkerhet och tillförlitlighet	28
13. Miljö	29
14. Spridning av information	29
15. Interna kontrollsystem	30
(1) Internt kontrollsystem	
(2) Samarbete med intern/extern revisor	
16. Ekonomisk redovisning och kontroll	31
17. Förbud mot insideraffärer	31

Anm.: Exempelen i Del II finns endast med för att du ska få möjlighet att reflektera kring frågorna. Därför kan de efterföljande förklaringarna innehålla mer än ett svar.

Övrigt

A. Påföljder	33
B. Visselblåsarsystem	33
C. Intyg om efterlevnad	34
D. Revision	34
E. Konflikt	34

Första utgåvan publicerad den 1 januari 1998
Andra utgåvan publicerad den 1 januari 1999
Tredje utgåvan publicerad den 1 juni 2000
Fjärde utgåvan publicerad den 1 oktober 2001
Femte utgåvan publicerad den 1 februari 2003
Sjätte utgåvan publicerad den 1 december 2004
Sjunde utgåvan publicerad den 15 januari 2007
Sjunde utgåvan, andra tryckningen publicerad den 1 oktober 2008
Åttonde utgåvan publicerad den 1 april 2011
Nionde utgåvan publicerad den 1 april 2014
Tionde utgåvan publicerad den 1 oktober 2017
Elfte utgåvan publicerad den 1 april 2021

Definitioner

Kod	Detta dokument: Komatsus globala uppförandekod
Anhöriga	Familjemedlemmar som make/maka, partner, förälder, barn, syskon, mor-/farförälder, barnbarn och andra nära släktingar
Komatsu, vi, vår/vårt/våra eller oss	Komatsu Ltd. och dess direkta och indirekta koncernbolag
Komatsus medarbetare, du eller din/ditt/dina	Alla som arbetar för Komatsu, från den högsta ledningen till alla medarbetare, inklusive inhyrd personal, medarbetare med tidsbegränsad anställning och andra
Juridiska avdelningen	Juridisk avdelning med ansvar för att hantera juridiska frågor generellt eller andra tillämpliga avdelningar som ansvarar för frågor relaterade till specifika juridiska områden (arbetsrätt, miljölagstiftning etc.)

Del I Riktlinjer för affärsverksamhet

Del I Riktlinjer för affärsverksamhet innehåller riktlinjer för en ansvarsfull affärsverksamhet utifrån en medvetenhet om den ekonomiska, samhälleliga och miljömässiga påverkan Komatsu kan ha när det gäller att verka för ett hållbart samhälle genom sin affärsverksamhet, sina produkter och sina tjänster. Alla Komatsus organisationer och medarbetare ska bedriva sin verksamhet i enlighet med dessa riktlinjer.

1. Relationer till intressenter

När vi talar om "intressenter" avser vi alla parter som påverkas av vår affärsverksamhet. Intressenter är kunder, aktieägare, investerare, återförsäljare, affärspartners i leveranskedjan, ("Leverantörer" eller "Kyoryoku Kigyo"), när samhällen och medarbetare. Eftersom vi arbetar i partnerskap tillsammans med våra intressenter ska vi verka för att bygga och bibehålla långvariga, goda relationer med ömsesidigt förtroende. Det för att vi tillsammans ska skapa hållbar tillväxt för Komatsu samt verka för att genom vår affärsverksamhet bidra till att lösa samhällsproblem.

(1) Kunder

Kunderna är Komatsus viktigaste intressenter. Vi ska alltid betrakta kundernas problem ur deras eget perspektiv, ge våra kunder relevant information i enlighet med deras behov och krav, ta deras synpunkter på allvar och erbjuda dem de bästa lösningarna genom att i möjligaste mån tillhandahålla produkter, tjänster och system som är säkra, miljövänliga, innovativa och av högsta kvalitet.

(2) Aktieägare och investerare

Istället för att eftersträva kortsiktig vinst ska Komatsu infria sina aktieägares och investerares förväntningar genom att eftersträva kontinuerlig tillväxt genom stabil förvaltning och genom att ta sitt samhällsansvar som företag.

(3) Återförsäljare och leverantörer (Kyoryoku Kigyo)

Återförsäljare och leverantörer (Kyoryoku Kigyo) är viktiga affärspartners till Komatsu. Vi försöker bygga upp långvariga, stabila relationer som bygger på transparens, rättvisa och ömsesidig tillit.

Återförsäljare som tillhandahåller Komatsus produkter och tjänster till kunder måste bedriva sin verksamhet på ett ansvarsfullt sätt i enlighet med denna Uppförandekod så att förtroendet för Komatsus varumärke inte undermineras.

Vi uppmanar våra leverantörer att bedriva en ansvarsfull inköpsverksamhet i hela leveranskedjan i enlighet med Komatsus riktlinjer för ansvarsfulla inköp vilka baseras på den här Uppförandekoden.

Vi ska välja återförsäljare och leverantörer utifrån ekonomiska faktorer och andra objektiva affärskriterier samt utifrån deras förmåga att följa Reglerna.

(4) Local Communities

Komatsu shall maintain close communication with our local communities and actively seek harmonious balance of interests, with a view to becoming a valued corporate citizen.

To attain this goal, we will contribute to society through our core business operations, and in addition, will actively and continuously engage in various global corporate social responsibility (CSR) activities.

The following are the aims and basic principles that apply to our activities for social contribution:

Mål:	Att tydliggöra Komatsukoncernens och dess medarbetares ansvar gentemot närsamhället och vägleda deras välgörenhetsaktiviteter.
Principer:	Välgörenhetsaktiviteter ska <ul style="list-style-type: none">• vara kontinuerliga• bidra till en förbättring av den allmänna välfärden• vara frivilliga (inte påtvingade)• vara lämpliga för personalstyrkan och• inte vara avsedda att göra reklam för våra produkter eller tjänster.

Vi anser att varje enskild medarbetare själv får bestämma om han/hon vill delta i frivilliga aktiviteter och värdesätter och uppmuntrar sådant deltagande genom att införa olika system och program.

2. Affärsverksamhet med integritet och opartiskhet

(1) Fri konkurrens på lika villkor

Komatsu betonar vikten av fri konkurrens på lika villkor på marknaden och ska följa alla lagar och regler avseende antitrust, konkurrens på lika villkor och rättvis handel. I synnerhet ska ett system införas för att säkerställa strikt efterlevnad på följande områden:

- a. Vi ska inte ägna oss åt hemlig budgivning eller produktion, kartellbildning, marknadsmanipulation etc. eller andra ageranden som begränsar den fria konkurrensen.
- b. Vi ska inte tillskansa oss eller använda affärshemligheter tillhörande tredje part på ett otillbörligt sätt.
- c. Vi ska inte göra intrång i tredje parts immateriella rättigheter eller använda immateriella rättigheter tillhörande andra utan tillstånd.
- d. Vi ska behandla våra affärspartners inom inköp, försäljning, distribution och andra värdekedjor på ett rättvist sätt och bedriva vår verksamhet i god tro. Vi ska inte utnyttja vår fördelaktiga ställning för att tvinga fram orättvisa avtal eller införa begränsningar eller ge anvisningar i fråga om priser i strid mot gällande lagar och regler i varje land eller region.

- e. Vi ska inte ge en felaktig bild av produkters och tjänsters kvalitet, prestanda, specifikationer etc. för att undvika felaktig framställning.products and services to avoid misrepresentation.

(2) Korruptionsbekämpning: Relationer till myndigheter

Komatsu ska följa alla tillämpliga internationella koder, lagar och regler avseende korruption i alla länder och vi ska ha sunda och transparenta relationer till myndigheter och myndighetsföreträdare i alla länder. Vi ska också kräva att våra affärspartners, återförsäljare, ombud och andra mellanhänder agerar på samma sätt.

(3) Korrekt exportkontroll

Komatsu ska tillämpa exportkontroll för upprätthållandet av internationell fred och säkerhet. Det innebär att Komatsu ska följa alla tillämpliga lagar och bestämmelser avseende exportkontroll samt Komatsus interna policyer och regler för att säkerställa att produkter eller teknik från våra olika företag inte används för utveckling, tillverkning, användning och/eller förvaring av massförstörelsevapen eller konventionella vapen eller till stöd för terrorism eller andra aktiviteter som hotar världsfreden.

(4) Tydligt förhållningssätt till samhällsfientliga grupper

Komatsu ska ta avstånd från grupper eller individer som bevakar sina ekonomiska intressen med hjälp av våld, hot eller otillbörliga metoder eller andra organiserade kriminella grupper och vi ska tydligt avvisa alla eventuella krav från sådana grupperingar eller individer.

Komatsu ska också följa alla tillämpliga lagar och bestämmelser avseende penningtvätt och ska inte på något sätt vara inblandade i sådan verksamhet.

(5) Skydd och hantering av information

Vi ska hantera information som tillhandahålls av utomstående personer eller affärspartners samt vår företagsinterna information på ett sådant sätt att otillåten spridning, förfalskning, förlust eller förstörelse förhindras samt genom att vidta åtgärder som förebygger systemfel.

a. Cybersäkerhet

Vi ska vidta lämpliga åtgärder mot cyberattacker, dataintrång och andra cyberrisker.

b. Personuppgifter

Vi ska införskaffa, hantera, använda, tillhandahålla och kassera personuppgifter på lämpligt sätt i enlighet med tillämpliga lagar och regler.

c. Förfalskning av uppgifter

Vi ska inte förfalska uppgifter om säkerhet, prestanda, kvalitet, testresultat eller annan information eller publicera falska rapporter.

(6) Affärspraxis

Komatsu vet att affärspraxis kan variera mellan olika länder eller regioner. Även

om vi respekterar affärspraxis i det land eller den region där vi är verksamma ska vi prioritera rättvisa och efterlevnad av Reglerna framför lokal praxis om vi anser att det finns en konflikt dem emellan. Om lokal praxis strider mot gällande lagar och bestämmelser ska vi alltid följa gällande lagar och bestämmelser.

3. Respekt för mänskliga rättigheter

Komatsu ska respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter och se till att vi inte medverkar till brott mot de mänskliga rättigheterna i hanteringen av miljömässiga, samhällliga eller styrningsrelaterade problem.

Komatsu har infört en policy för mänskliga rättigheter och har därigenom åtagit sig att värna om de mänskliga rättigheterna i enlighet med internationellt vedertagen standard. Enligt denna policy ska vi på ett grundligt sätt främja aktiviteter som respekterar de mänskliga rättigheterna.

Policy om de mänskliga rättigheterna

(1) (1) Respekt för mänskliga rättigheter

The Komatsu Way describes the values that all officers and employees in tThe Komatsu Way beskriver de värderingar som ska förmedlas till alla chefer och medarbetare i Komatsukoncernen – inklusive högsta ledningen – på ett bestående sätt. Enligt The Komatsu Way måste vi agera på ett ansvarsfullt sätt i linje med allmänhetens förväntningar. Komatsu anser att det är viktigt att respekten för de mänskliga rättigheterna är fast förankrad i vårt företag. Därför gäller policyn om de mänskliga rättigheterna alla Komatsus verksamheter världen över. Policyn bygger på de internationella principerna om de mänskliga rättigheterna såsom de formuleras i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna. Förutom att verka för en affärsverksamhet i linje med denna filosofi stöder Komatsu aktiviteter som värnar om de mänskliga rättigheterna, till exempel förebyggande av barnarbete och tvångsarbete, eliminering av långa arbetsdagar, förebyggande av diskriminering och trakasserier, föreningsfrihet, rätten till kollektiva förhandlingar, minimilön, arbetsmiljö etc. i enlighet med Förenta nationernas (FN:s) vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) grundläggande arbetsnormer. Komatsukoncernen ska följa gällande lagar och bestämmelser i alla länder där vi bedriver affärsverksamhet. I de länder där det finns både en etablerad standard för de mänskliga rättigheterna och nationell lagstiftning ska vi, om dessa regler strider mot varandra, följa de striktare bestämmelserna, och vi ska försöka hitta sätt att värna de internationellt vedertagna mänskliga rättigheterna i största möjliga utsträckning..

(2) Interaktion med intressenter

När vi talar om "intressenter" avser vi alla parter som påverkas av vår affärsverksamhet. Intressenter är kunder, aktieägare, investerare, återförsäljare, leverantörer, närsamhällen och medarbetare. Vi ska rådgöra med oberoende externa människorättsexperten och föra en respektfull dialog med interna och externa intressenter för att skaffa oss en god förståelse i frågor som rör mänskliga rättigheter. Vi ska regelbundet och offentligt kommunicera vårt arbete för mänskliga rättigheter enligt den här policyn genom våra rapporter och/eller koncernens webbplats.

(3) Närsamhällen

Inget företag kan existera utan goda relationer till närsamhället. Komatsu vill vara marknadens mest transparenta företag som aktivt och genom en nära kommunikation eftersträvar en harmonisk balans mellan olika intressen i våra närsamhällen. Vi vill också vara en värdefull samhällsmedborgare som bidrar till närsamhällena.

(4) (4) Kontroll av mänskliga rättigheter (utvärdering och företagsbesiktning)

I vår strävan att följa de grundläggande principerna om skydd av de mänskliga rättigheterna tar vi hjälp av externa experter för att göra riskbedömningar avseende mänskliga rättigheter i vår verksamhet med nya och befintliga anläggnings-/gruvmaskiner och skogsmaskiner världen över. Förutom dessa riskbedömningar utvärderar vi leverantörernas CSR-arbete och verkar för ansvarsfulla inköp genom förbättringsåtgärder som baseras på resultaten av dessa utvärderingar.

(5) (5) Vägledning för medarbetare, återförsäljare och leverantörer

För att säkerställa att den här policyn efterlevs genomför vi utbildning och andra aktiviteter i hela koncernen som syftar till att öka medarbetarnas medvetenhet. Vi förväntar oss också att våra återförsäljare och leverantörer följer den här policyn i sin egen verksamhet.

(6) (6) Åtgärd

Vi har upprättat en global visselblåsarlinje på vårt huvudkontor som tar emot rapporter om misstänkta missförhållanden, bland annat problem som rör mänskliga rättigheter. Vi ser till att alla medarbetare i Komatsukoncernen kan numret till denna linje. En medarbetare som misstänker att det finns en intressekonflikt mellan den här policyn och gällande lag eller praxis på den plats där han eller hon arbetar, har frågor kring den här policyn eller konfidentiellt vill rapportera en misstänkt överträdelse av den här policyn kan rapportera sina frågor eller misstankar anonymt via visselblåsarlinjen. Förutom denna visselblåsarlinje för Komatsukoncernens anställda kan alla andra som får kännedom om omständigheter eller ageranden som strider mot eller verkar strida mot den här policyn eller gällande lagstiftning om mänskliga rättigheter rapportera detta anonymt. De kan kontakta oss på <https://home.komatsu/en/inquiry/> eller via telefon på +81 3-5561 4711.

4. Anställning

Våra medarbetare är den drivande kraften i vår verksamhet och en oundgänglig tillgång för Komatsu. Vi ska ha en god kommunikation med våra medarbetare och sträva efter att skapa en säker, hälsosam och bekväm arbetsmiljö. Vi ska ge alla medarbetare lämplig utbildning så att de har möjlighet att aktivt förbättra sina kunskaper och färdigheter. Vi ska också ge våra medarbetare utvecklingsmöjligheter så att de kan använda sina färdigheter fullt ut, förbättra

sina karriärmöjligheter och känner tillfredsställelse och stolthet över att jobba på Komatsu.

(1) HR-policy

HR-rutinerna varierar beroende på historisk och kulturell bakgrund. Vi ska respektera och ta hänsyn till sådana skillnader. Komatsuföretagen ska upprätta de HR-system som lämpar sig bäst för respektive region enligt följande grundprinciper:

Global HR-policy

- d. Vi ska respektera alla medarbetares grundläggande mänskliga rättigheter, personlighet, individualitet och den integritet som fastställs i lag.
- e. Vi ska värna om mångfald och behandla och bedöma alla medarbetare på ett rättvist och opartiskt sätt. Vi ska inte diskriminera medarbetare på grund av ras, etnicitet, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet, ålder, trosuppfattning, nationellt ursprung, funktionsnivå eller civilstånd. Vi ska kraftfullt verka för likabehandling i arbetslivet.
- f. Vi ska skapa möjligheter för en god balans mellan arbete och fritid och fysisk/psykisk hälsa. Vi ska också sträva efter att erbjuda arbetsplatser där våra medarbetare kan utföra sina arbetsuppgifter på ett sätt som präglas av tillfredsställelse och stolthet.
- g. Vi tolererar inte olämpligt beteende eller olämpliga uttalanden som hindrar medarbetare från att utföra sitt arbete på ett effektivt och bekvämt sätt. I synnerhet får Komatsus medarbetare inte göra sig skyldiga till någon form av trakasserier, inklusive trakasserier av underordnade medarbetare, sexuella trakasserier och trakasserier relaterade till graviditet, barnafödelse, föräldraskap eller amning, varken på eller utanför arbetsplatsen.
- h. Komatsus policyer om arbetsvillkor (t.ex. löner, förmåner, resultatutvärdering och befordran) ska utformas och tillämpas på ett sätt som är och betraktas som rättvist och tydligt. Riktlinjerna ska kommuniceras på ett korrekt sätt till medarbetarna och i den mån det är möjligt göras öppna och tillgängliga.
- i. Vi ska följa alla gällande lagar och bestämmelser om arbetstagares rättigheter och i förekommande fall föra samtal eller diskussioner med våra medarbetare eller deras representanter.
- j. Vi tolererar inte barnarbete eller tvångsarbete.
- k. Vi ska erbjuda anställningsvillkor som är tillräckligt konkurrenskraftiga i de aktuella regionerna.

”Brott mot de mänskliga rättigheterna (trakasserier av underordnade medarbetare, sexuella trakasserier eller andra trakasserier relaterade till graviditet, barnafödelse, föräldraskap eller amning)” utgör grund för disciplinära åtgärder.

Komatsu ska följa de grundläggande principer som beskrivs ovan och, om en situation eller handling som avviker från dessa principer uppdagas, omedelbart genomföra en grundlig undersökning och vid behov vidta korrigerande åtgärder.

(2) Arbetsmiljöpolicy

Chefer och medarbetare på Komatsus företag ska tillsammans verka för en säker och hälsosam arbetsmiljö i enlighet med följande riktlinjer.

Arbetsmiljöpolicyer

- a. Vi ska följa alla lagar och bestämmelser avseende arbetsmiljö samt interna regler, centrala arbetsmiljöföreskrifter som är gemensamma för hela Komatsukoncernen och i synnerhet regler som fastställts i samråd mellan ledning och anställda på enskilda arbetsplatser.
- b. Vi ska sätta upp mål för åtgärder som baseras på arbetsmiljöpolicyen, utvärdera åtgärdernas framsteg och kontinuerligt förbättra och utöka arbetsmiljöåtgärderna
- c. Vi ska vidta arbetsmiljöåtgärder inom ramen för ett partnerskap mellan ledning och anställda som baseras på fullt deltagande samt föra en god dialog med intressenter i frågor som rör arbetsmiljö.
- d. Vi ska identifiera och utvärdera arbetsmiljörisiker på arbetsplatsen och vidta lämpliga åtgärder.
- e. Vi ska aktivt främja de anställdas hälsovård och vidta åtgärder som skyddar och förbättrar medarbetarnas hälsa.
- f. Vi ska aktivt verka för den utbildning och kompetensutveckling som är nödvändig för medarbetarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och utveckla personalresurser som ser till att uppgifterna på arbetsplatserna utförs på ett säkert sätt.
- g. Vi ska tillhandahålla arbetsmiljörelaterad kunskap och information som förvärvats i affärsverksamheten till allmänheten i syfte att främja säkerhet och hälsa i samhället. Detta ska dock ske utan att konfidentiell information lämnas ut.

Komatsu ska vara uppmärksam på hot i form av exempelvis terrorism, konflikter, upplopp, naturkatastrofer, pandemier av allvarliga infektionssjukdomar och andra händelser som ligger utom vår kontroll. Komatsu ska kontinuerligt arbeta för att förbättra säkerheten i syfte att minimera personskador och dödsfall om en sådan okontrollerbar händelse inträffar.

5. Miljöskydd

Komatsus produkter bidrar till högre välstånd och levnadsstandard men medför även en belastning på miljön i samband med tillverkning, användning och kassering. Därför ska vi sträva efter att minska eller motverka vår miljöpåverkan.

I linje med Earth Environment Charter har miljöskydd hög prioritet på Komatsu och vi vidtar aktivt relevanta åtgärder.

Komatsu Earth Environment Charter

Företagsprinciper

(1) Engagemang för ett hållbart samhälle

Mänskligheten kan inte bara verka för en fortsatt framväxt av ett rikt och bekvämt samhälle, utan måste också lämna över en frisk och sund planet till framtida generationer.

För Komatsukoncernen har miljöarbetet högsta prioritet och vi strävar efter att bidra till hållbar tillväxt i samhället genom att använda avancerad miljöteknik i alla våra verksamheter. Ett exempel är våra entreprenadmaskiner av hybridtyp som minskar koldioxidutsläppen avsevärt under drift samt vår avancerade tillverkning.

(2) Miljöhänsyn kombinerat med goda ekonomiska resultat

Vi vill förbättra såväl vår miljöprestanda som våra ekonomiska resultat genom att som koncern alltid tillämpa bästa möjliga tillverkningsmetod för bästa möjliga kundtillfredsställelse. Därför antar vi alltid utmaningen att vidareutveckla tekniker för framställning av kreativa produkter som både har bättre miljöprestanda under sin livscykel och ger ett bättre ekonomiskt resultat..

(3) Företagets samhällsansvar

Alla företag i Komatsukoncernen värnar miljön genom att inte bara följa alla gällande lagar och bestämmelser i respektive kommun, region och land, utan även genom att tillämpa frivilliga principer för global och lokal miljöhänsyn. Alla företag i koncernen strävar också efter att ta sitt samhällsansvar genom att aktivt delta i lokala miljöskyddsprogram och därigenom verka för en nära dialog med närsamhällena samtidigt som vi strävar efter att bli ett företag som alla Komatsus intressenter har förtroende för.

Riktlinjer för koncernövergripande aktiviteter

(1) Grundläggande syn på miljöproblem

Vi, Komatsukoncernen, arbetar för ett hållbart samhälle och en hållbar miljö genom vår globala affärsverksamhet. Detta gör vi genom att ta oss an följande fyra miljöproblem enligt de ställningstaganden som beskrivs nedan.

1) Klimatförändringar

Vi ska minska energiförbrukningen och utsläppen av växthusgaser i alla faser av vår affärsverksamhet – från forskning och utveckling till inköp, tillverkning, logistik, försäljning och service – samt under hela våra produkters och tjänsters livscykel.

2) En klok och hållbar materialcykel

I alla våra affärsprocesser strävar vi efter att minimera användningen av naturresurser, t.ex. material och vatten, samt efter att öka återanvändningen eller återvinna så mycket som möjligt. Vi arbetar också för att en större del av vår tillverkning världen över ska ske med nollutsläpp. Samtidigt ser vi till att överblivet material hanteras på ett korrekt sätt inom alla våra verksamhetsområden, inklusive av våra leverantörer och återförsäljare.

Vi strävar också ständigt efter att öka produkternas återvinningsgrad vid brukbarhetstidens slut.

3) Skydd av luft, vatten och andra miljöer samt hantering av kemikalier

Vi följer inte bara lokala lagar och bestämmelser utan även våra egna regler avseende skydd av vattenkvalitet samt förebyggande av luftföroreningar, buller och vibrationer.

Så långt det är möjligt ser vi också till att de kemikalier som används i vår verksamhet hanteras på rätt sätt samtidigt som vi hela tiden minskar användningen av potentiellt skadliga kemikalier eller ersätter dem med alternativa ämnen så att de kan tas ur bruk.

4) Biologisk mångfald

Vi ser biologisk mångfald som en av de viktigaste miljöfrågorna. Vi utvärderar, kartlägger och analyserar påverkan på den biologiska mångfalden i alla våra affärsområden och arbetar för att minska den utifrån kriterierna störst påverkan och/eller mest effektiva åtgärder.

(2) Ramverk för ett globalt, koncernövergripande miljöledningssystem

Komatsus huvudkontor och Komatsukoncernens tillverkningsanläggningar och huvudföretag, som redan är ISO-certifierade, ska sträva efter att bibehålla och förbättra sina miljöledningssystem. Övriga tillverkningsanläggningar och leverantörer ska arbeta för att införa egna miljöledningssystem och minska sin miljöpåverkan.

Komatsus miljökommitté utarbetar miljöhandlingsplaner och gemensamma riktlinjer för Komatsukoncernen. Utifrån dessa koncernövergripande planer och riktlinjer sätter varje division eller företag upp sina egna medel- och långsiktiga mål, utarbetar och implementerar specifika handlingsplaner, reviderar dem regelbundet och arbetar för att hela tiden förbättra dem.

(3) Miljörelaterad utbildning och kommunikation

Vi anser att det är viktigt att öka varje medarbetares miljömedvetenhet och därigenom aktivt främja miljömedvetenhet och utbildningsprogram för alla medarbetare.

Vi ska sammanställa miljörelaterad information om inte bara våra egna tillverkningsanläggningar utan också andra relaterade aktörer, till exempel betydande närstående företag och leverantörer. Vi ska också sträva efter att förmedla denna information för att på så sätt verka för en aktiv kommunikation med alla våra intressenter, bland annat kunder, medarbetare, närsamhällen och leverantörer, samt utöka innehållet i denna miljörelaterade kommunikation.

Komatsu ska värna om miljön i alla sina verksamheter i enlighet med ovan nämnda Charter och policyer.

6. Informationsspridning

(1) Informationsspridning

Komatsu ska offentliggöra lämplig information om Komatsus affärsverksamhet till våra aktieägare, investerare och andra intressenter i den utsträckning det är tillåtet enligt gällande lagar, bestämmelser och avtal med tredje part samt förutsatt att affärshemligheter och annan konfidentiell information skyddas på lämpligt sätt. Vi ska besvara frågor från våra intressenter på ett opartiskt och skyndsamt sätt med beaktande av principen om opartiskhet. I de fall det är lämpligt ska vi även aktivt redovisa relevant affärsinformation till alla medarbetare, oavsett deras geografiska placering.

För att förhindra skador på Komatsus anseende genom olämplig informationsspridning eller medarbetares missbruk av sociala medier ska Komatsu också utarbeta och distribuera skriftliga policyer om offentlig kommunikation och användning av sociala medier.

(2) Korrekt ekonomisk redovisning

Komatsuföretagen ska införa och upprätthålla effektiva interna kontrollsystem som säkerställer att deras ekonomiska redovisning är tillförlitlig. Komatsuföretagen ska också se till att deras bokföring och redovisning stämmer och att deras rapporter sammanställs vid rätt tidpunkt ur ekonomiskt, redovisningsmässigt och skattemässigt hänseende, i enlighet med alla tillämpliga lagar, bestämmelser, vedertagna redovisningsprinciper och interna regler. Skattskyldigheter måste fullgöras i varje land och region i enlighet med gällande skatteregler.

Företrädaren och ekonomichefen för varje enskilt Komatsuföretag, eller dessas motsvarigheter, ska varje år intyga för verkställande direktören och ekonomichefen för Komatsu Ltd. att de ekonomiska rapporterna för deras respektive Komatsuföretag är korrekta och överensstämmer med gällande lagar, bestämmelser och god redovisningssed. Om det finns betydande avvikelser i deras ekonomiska redovisning ska dessa rapporteras till Komatsu Ltd.

(3) Förebyggande av insiderhandel

Komatsu ska införa ett system som syftar till att förebygga insiderhandel och transaktioner som kan väcka misstankar om insiderhandel på grundval av icke offentlig information avseende Komatsu, våra kunder, våra affärspartners eller andra aktörer.

7. Interna kontrollsystem och ramverk för efterlevnad

(1) Interna kontrollsystem

För att säkerställa en korrekt företagsstyrning ska Komatsu, i enlighet med gällande bolagslagstiftning och andra tillämpliga lagar och bestämmelser, införa och upprätthålla ett koncerninternt kontrollsystem som syftar till att i) förbättra och upprätthålla verksamhetens transparens, soliditet och effektivitet, ii) säkerställa att Reglerna efterlevs inom hela koncernen och iii) säkerställa en adekvat riskhantering.

(2) Ramverk för efterlevnad

a. Efterlevandekommittén

Efterlevnadskommittén inrättades på Komatsus huvudkontor och har i uppgift att diskutera och hantera efterlevnadsrelaterade frågor. Komatsus vd ska vara Efterlevnadskommitténs ordförande och efterlevnadsavdelningen ska fungera som sekretariat.

Efterlevnadskommittén har följande uppgifter:

- 1) Utarbeta Komatsus grundläggande riktlinjer för efterlevnad av Reglerna
- 2) Fastställa och förbättra Komatsus efterlevnadsstrukturer
- 3) Kommunicera och distribuera Komatsus fastställda riktlinjer till alla Komatsuföretag och deras medarbetare
- 4) Övervaka Komatsus efterlevnadsarbete, inklusive visseblåarsystemet
- 5) Hantera specifika ärenden i samband med överträdelser av Reglerna och införa förebyggande åtgärder för att förhindra sådana händelser

b. Efterlevnadsansvarig

Komatsu Ltd. ska utse en av sina styrelsemedlemmar eller verkställande direktörer till efterlevnadsansvarig och klargöra för alla Komatsumedarbetare och allmänheten att denna person ansvarar för att Komatsu följer Reglerna.

c. Utveckling av ett visseblåarsystem

Komatsu Ltd. ska inrätta och bemanna en visseblåarslinje på sitt huvudkontor och förmedla numret till denna till alla Komatsus medarbetare. Visseblåarslinjen ska hantera rapporter om påstådda eller misstänkta brott mot Reglerna, inleda utredningar och ta fram åtgärdsplaner om det behövs.

Komatsu garanterar att ingen av Komatsus medarbetare kommer att behandlas på ett ofördelaktigt sätt på grund av att han/hon har rådgjort med, rapporterat till eller på annat sätt haft kontakt med visselblåsarlinjen, om det inte kan bevisas att dialogen, rapporteringen eller kontakten skedde i syften som strider mot Reglerna.

d. Åtgärder på företagsnivå

Komatsuföretagens högsta ledning ska införa lämpliga policyer och strukturer för att främja en kultur av efterlevnad inom sina respektive organisationer, bland annat genom att delegera specifika ansvarsområden till dessa ansvariga chefer. Komatsuföretagen ska också föra en nära dialog med Komatsu Ltd. vid utformning och tillämpning av sina efterlevnadspolicyer och -strukturer så att allt som beskrivs i det här avsnittet implementeras i allt väsentligt. Alla relevanta skriftliga regler ska också publiceras internt och förmedlas till medarbetarna.

Komatsuföretagen och Komatsu Ltd. ska driva visselblåsarsystemet i samarbete och bygga upp ett välfungerande nätverk av kontaktpunkter som gör det möjligt för alla Komatsus medarbetare i hela världen att använda visselblåsarlinjen på sina respektive modersmål. Visselblåsarlinjen ska bemannas av erfaren personal och den skriftliga policyn och hanteringsförfarandet ska finnas tillgängliga i förväg.

Komatsuföretagen ska införa regionala kompletterande riktlinjer med regler som är specifika för respektive land eller affärsmodell, förutsatt att sådana kompletterande riktlinjer eller uppdaterade versioner av dem inte träder i kraft förrän efter att efterlevnadsavdelningen på Komatsu Ltd. har granskat och godkänt innehållet i sin helhet.

Del II Regler som ska följas av medarbetarna

Denna Del II innehåller specifika och konkreta beskrivningar av ageranden som Komatsus medarbetare inte får ägna sig åt enligt Reglerna. Som medarbetare på Komatsu bör du läsa igenom denna Del II noggrant och utföra ditt dagliga arbete i enlighet härmed.

1. Etiskt korrekt och lämpligt uppförande

Alla Komatsus medarbetare förväntas följa Reglerna och utföra sitt arbete på ett lagenligt, etiskt riktigt och korrekt sätt.

Oetiskt eller olämpligt beteende kan försämra medarbetarnas moral och produktivitet och öppnar upp för mer allvariga problem, till exempel förlust av affärsverksamhet, urholkning av vår kundbas eller marknadsandel, rättsliga åtgärder, bötesstraff och åtal.

I synnerhet följande ageranden är etiskt tvivelaktiga:

(1) Bedrägeri (beteende som är skadligt för företagets tillgångar och värde)

Exempel: En av mina kollegor förlänger ibland sina affärsresor för att ägna sig åt privata aktiviteter, och jag hörde honom säga till någon att han låter företaget betala för den extra kostnaden (till exempel extra hotellnätter och flygkostnader). Är det ett problem att låta företaget betala de extra kostnaderna?

Tillgångar som ägs av Komatsu, inklusive finansiella tillgångar, anläggningar, inventarier, utrustning, kontorsmaterial, lager, immateriella rättigheter och information, får endast användas för Komatsus affärsverksamhet. Komatsus medarbetare får inte agera på ett sätt som är till skada för Företagets tillgångar i form av exempelvis förlust, otillåtet yppande, stöld, obehörig användning, missbruk eller olämplig spridning.

Alla Komatsus medarbetare har ett ansvar för att upptäcka och förebygga bedrägerier. Du bör ha allmän kännedom om de olika typer av bedrägerier och liknande olämpliga ageranden som kan förekomma inom ditt ansvarsområde och vara uppmärksam på eventuella indikationer på sådana aktiviteter, både bland Komatsus medarbetare och bland utomstående aktörer.

Med begreppet bedrägeri avses bland annat stöld, förskingring, missbruk och andra oegentligheter som:

- förfalskning eller ändring av överlåtbara värdepapper, till exempel checkar och växlar
- omvandling av kontanter, värdepapper, material eller andra företagstillgångar för personligt bruk
- otillåten hantering eller redovisning av företagstransaktioner
- förfalskning eller otillåten ändring, manipulation eller förstöring av företagets bokföring eller redovisning av affärsmässiga, personliga eller andra skäl, inklusive ageranden som syftar till att förhindra, försvåra eller påverka

myndighetsförfaranden eller -utredningar eller intern revision eller planer på sådana förfaranden eller utredningar.

Ovanstående lista är inte uttömmande men är avsedd att ge en representativ bild av omständigheter som klassas som bedrägeri.

Komatsus medarbetare får inte använda sig av metoder eller upplägg i syfte att erhålla personliga eller affärsmässiga fördelar eller förmåner, inklusive sådana som avviker från grundläggande principer om uppriktighet och god tro.

(2) Mutor och otillåten provision (gentemot kunder, leverantörer, återförsäljare etc.)

Exempel: Jag har lagt märke till att min kollega alltid köper från en viss leverantör trots att deras priser verkar vara mycket högre än de andra leverantörernas. Det sägs att han får något av värde. Är det ett problem?

Komatsus medarbetare får aldrig erbjuda eller ta emot, varken direkt eller indirekt, något av värde (till exempel mutor eller otillåten provision) till eller från en kund eller leverantör (inklusive leveranspartners (Kyoryoku Kigyō); detsamma gäller hädanefter) eller andra aktörer i syfte att påverka eller belöna en handling. Artighetsgester, till exempel gåvor, donationer eller representation, får aldrig erbjudas eller tas emot om det kan framstå som olämpligt eller är förbjudet enligt lag.

(Komatsus policy om mutor till myndighetsföreträdare beskrivs i Del II, punkt 4 i den här Uppförandekoden.)

(3) Gåvor

Exempel: En leverantörs säljare erbjuder dig två biljetter till ett idrottsevenemang. (Platserna är väldigt bra!) Även om du inte har något direkt inflytande över den beslutsfattare på Komatsu som säljaren arbetar med kan det finnas förväntningar på gentjänster från din sida om du tackar ja till biljetterna. Kan du ta emot den här gåvan?

Komatsus medarbetare och deras anhöriga får inte ta emot, varken direkt eller indirekt, gåvor eller tjänster från en konkurrent, leverantör, kund eller entreprenör om det har negativ inverkan på din förmåga att agera opartiskt i interaktionen med personen eller organisationen i fråga.

(4) Bidrag till politiska partier/kandidater

Exempel: Det politiska partiet X lovar att främja gruvindustrin. Du har lite kvar av din budget och tror att det skulle gynna företaget att ge stöd till partiet. Kan du skriva ut en check till partiet i företagets namn?

Om inget annat vederbörligen har godkänts av Komatsu Ltd. får inga ekonomiska medel eller andra tillgångar som tillhör Komatsu erbjudas eller skänkas till ett politiskt parti eller användas för politiska syften, oavsett om det är tillåtet enligt lokal lagstiftning eller inte. Möten och fabriksbesök med kandidater och lagstiftare som genomförs i enlighet med tillämpliga lagar om kampanjfinansiering är dock tillåtna.

(5) Arkivering

Exempel: Du drog precis ut en låda på lagret och hittade 20 år gamla konstruktionsritningar. Du behöver använda lådan till annat. Kan du kasta ritningarna?

Komatsus medarbetare ska spara dokumentation i enlighet med Komatsus arkiveringspolicy samt tillämpliga lagar och bestämmelser. Dokument kopplade till förhållanden som är föremål för rättstvister eller myndighetsutredningar ska sparas och får inte förstöras förrän det har godkänts av den juridiska avdelningen, även om dokumenten kan förstöras enligt Komatsus arkiveringspolicy. Detta gäller även elektroniska data, till exempel e-post och andra datorfiler. Kontakta den juridiska avdelningen vid eventuell osäkerhet kring huruvida dokument får förstöras eller inte.

2. Intressekonflikter

Exempel: Det har kommit till min kännedom att företaget planerar att anlita ett nytt städföretag. Min morbror är vd för ett företag som utför den typen av städning och jag skulle vilja rekommendera hans företag. Är det ett problem?

Komatsus medarbetare ska inte konkurrera med Komatsu och de ska inte göra avkall på Komatsus intressen till förmån för sig själva eller tredje part. Även om konflikter kan uppstå i många olika situationer ska du försöka undvika situationer som skulle kunna se ut som intressekonflikter.

Nedan följer ett antal situationer i vilka intressekonflikter lätt kan uppstå. Potentiella intressekonflikter, bland annat följande vanligt förekommande situationer, måste undvikas, om de inte redovisas helt öppet och godkänns på förhand i samråd med den juridiska avdelningen eller av behörig chef i enlighet med Komatsus skriftliga riktlinjer:

- Direkt eller indirekt ägande i eller rätt till avkastning från en konkurrent, återförsäljare, leverantör, kund eller entreprenör (undantaget om ägandet är mindre än en procent (1 %) av börsnoterade värdepapper)
- Konsult- eller anställningsförhållande, direkt eller indirekt, med en kund, återförsäljare, leverantör eller konkurrent eller styrelseuppdrag för en kund, återförsäljare, leverantör eller konkurrent
- Extern affärsverksamhet som konkurrerar med någon av Komatsus verksamheter
- Arbeta för eller tillhandahålla tjänster till ett annat företag eller en förening eller välgörenhetsorganisation i en sådan omfattning att det hindrar dig från att lägga den tid och det arbete på Komatsus affärsverksamhet som din tjänst kräver
- Ha en arbetsledande eller utvärderande roll gentemot en anhörig som är anställd på Komatsu eller ha inflytande över dennas resultatutvärdering, lön eller förmåner
- Utföra eller kontrollera betalningar (d.v.s. löner och anställningsförmåner), direkt eller indirekt, till anhöriga som är anställda på Komatsu

- Lån till eller borgensåtaganden för medarbetare eller deras anhöriga
- Tilldelning, till dig själv eller andra, av affärsmöjligheter som du får kännedom om eller utvecklar inom ramen för din anställning och som är kopplade till Komatsus befintliga eller potentiella framtida affärsverksamhet
- Sälja något till Komatsu eller köpa något från Komatsu (gäller inte köp av mindre produkter till lågt värde, t.ex. miniatyrer)
- Använda Komatsus tillgångar (finansiella tillgångar, anläggningar, egendom, kunnande eller personal) för andra affärsmässiga eller personliga ändamål

Allt som utgör en intressekonflikt för medarbetarens anhöriga skulle också utgöra en intressekonflikt för medarbetaren.

Intressekonflikter är inte alltid uppenbara. Om en konflikt uppstår, eller om du är orolig för att en intressekonflikt föreligger eller kan uppstå, måste du diskutera saken med din närmaste chef, den juridiska avdelningen eller HR-avdelningen.

3. Efterlevnad av antitrustlagstiftning och konkurrens på lika villkor

(1) Efterlevnad av antitrustlagstiftning

Exempel: På en mäsса nyligen åt jag lunch med säljare från flera av våra konkurrenter och ämnet stigande stålpriser kom upp. Vi var alla överens om att vi snart kommer att behöva höja våra priser för att kompensera för effekterna längre fram. Borde jag ha fortsatt att delta i samtalet, lämnat rummet eller dokumenterat samtalet på något sätt?

Såsom anges i Del I, punkt 2.1 måste alla Komatsus medarbetare världen över följa gällande antitrust- och konkurrenslagar. Dessa lagar skyddar den fria företagsamheten och främjar en levande, men rättvis, konkurrens. Att planera eller agera tillsammans med konkurrenter för att fixera priser eller komma överens om konkurrensförutsättningar, konkurrensens omfattning eller konkurrensmedel på en marknad strider mot Komatsus policy och gällande antitrustlagar. Antitrustlagar kan också förbjuda överenskommelser om bojkott, uppdelning av produkter, geografiska områden eller marknader samt begränsning av tillverkning eller försäljning av produkter. Det är förbjudet att inhämta information om konkurrenter eller skaffa sig konkurrensfördelar med olagliga eller oetiska medel. Alla Komatsus medarbetare som deltar i branschorganisationers arbete måste iakttä försiktighet och säkerställa att all interaktion med konkurrenter inom branschorganisationens legitima affärsverksamhet ligger i linje med gällande antitrust- och konkurrenslagar samt Komatsus riktlinjer.

Antitrustlagstiftningen tillämpas mycket strikt. Antitrustlagstiftningen reglerar bland annat kommunikationen med konkurrenter, både direkt och indirekt. Brott mot antitrust- eller konkurrenslagstiftningen kan resultera i hårda straffrättsliga påföljder, till exempel fängelse och kännbara böter för både Komatsu och den eller de medarbetare som har gjort sig skyldig till brott. Komatsus medarbetare får

inte delta i aktiviteter som kan leda till lagöverträdelse. Lagstiftningen på det här området är komplex och vid eventuella tvivel beträffande aktiviteter som skulle kunna vara problematiska enligt antitrustlagstiftningen måste du rådgöra med den juridiska avdelningen på ditt företag innan du går vidare. Rådfråga alltid den juridiska avdelningen när du bevitnar interaktioner mellan konkurrenter. Komatsus medarbetare ska också läsa igenom och följa alla Komatsus riktlinjer som berör antitrustregler.

Observera särskilt följande:

a. Relationer till konkurrenter

Avtal, överenskommelser och uppgörelser med konkurrenter beträffande priser, försäljningsvillkor, tillverkning, prisändringar eller uppdelning av geografiska områden eller kunder är olagliga och kan leda till åtal. Därför är samtal med konkurrenter om sådana aktiviteter strängt förbjudna. Alla Komatsus medarbetare måste omedelbart lämna möten där upplägg eller samarbete avseende priser eller andra förbjudna aspekter diskuteras. Dessutom måste den juridiska avdelningen på det Komatsuföretag där medarbetaren jobbar omedelbart och skriftligen informeras om mötet. De här riktlinjerna gäller all kontakt med konkurrenter, även på mässor och branschorganisationsmöten.

b. Relationer till återförsäljare och kunder

Krav på att en återförsäljare eller kund ska sälja en produkt till ett visst pris kallas "prisbindning" eller "vertikal prisstyrning" och är förbjudet.

Exempel som kan utgöra antitrustproblem:

Exklusivitetsavtal	Upplägg för exklusiv handel med en enskild återförsäljare.
Kopplingsförbehåll	Krav på att en återförsäljare måste köpa en typ av produkt för att få köpa en annan typ av produkt.
Geografiska begränsningar	Begränsning av det område inom vilket en återförsäljare får sälja produkter.
Prisdiskriminering	Att sälja en identisk produkt till konkurrerande återförsäljare till olika priser.

Ovanstående ageranden utgör inte nödvändigtvis antitrustproblem. Det beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Inget av dessa upplägg får dock verkställas utan föregående granskning av den juridiska avdelningen och godkännande av högsta ledningen på den berörda verksamhetsenheten.

Eftersom vissa återförsäljare kan vara konkurrenter till varandra måste även försiktighet iakttas vid alla möten i den rådgivande nämnden så att Komatsu inte är part i eller medverkar till avtal mellan återförsäljare avseende geografiska begränsningar, prisrestriktioner och liknande. Om sådana förslag läggs fram under ett möte i den rådgivande nämnden ska du omedelbart och uttalat lämna mötet. Kontakta sedan den juridiska avdelningen och dokumentera att du lämnade mötet.

(2) Respekt för immateriella rättigheter

Exempel: Jag förbereder material för intern utbildning. När jag tittade igenom referenslitteratur som finns tillgänglig på marknaden hittade jag förklaringar och diagram som är väldigt lättbegripliga. Kan jag använda dem som de är i utbildningsmaterialet?

Såsom anges i Del I, punkt 2.1.c måste alla Komatsus medarbetare respektera andras immateriella rättigheter. Du får inte kopiera, distribuera, ändra eller ladda ner upphovsrättsskyddat material utan tillstånd från upphovsrättsinnehavaren. Vid utveckling, tillverkning eller försäljning av nya produkter måste du kontrollera om de nya produkterna gör intrång på andra parter immateriella rättigheter.

Eftersom immateriella rättigheter är en komplicerad fråga bör du rådgöra med den avdelning som ansvarar för juridiska frågor eller immateriella rättigheter.

4. Korrupsionsbekämpning

Exempel: En chef på ett statligt företag i ett annat land ska komma på besök och gå en rundtur på Komatsufabriken där jag jobbar. Som tack för att personen reser hela vägen hit har jag tänkt ta med honom/henne på lite sightseeing och överlämna en souvenir. Är det ett problem?

Såsom anges i Del I, punkt 2.2 ska tvivelaktiga relationer med myndighetsföreträdare, såväl inhemska som utländska, undvikas enligt Komatsus policy.

(1) Relationer till politiker och myndighetsföreträdare

Komatsus medarbetare får inte under några omständigheter ge eller erbjuda betalning, gåvor eller andra värdesaker till en statlig tjänsteman, myndighetsföreträdare eller politisk kandidat i syfte att erhålla otillbörliga affärsfördelar. Denna regel syftar inte till att förhindra att du som privatperson arbetar för politiska kandidater eller partier. Personlig medverkan i form av exempelvis ekonomiska bidrag eller arbete ska vara helt frivillig.

(2) Förebyggande av utländsk korrupsion

Komatsus medarbetare måste följa alla bestämmelser i U.S. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), Japans lag om förebyggande av orättvis konkurrens och alla andra liknande lagar och bestämmelser i olika länder som Komatsu omfattas av. Enligt FCPA och liknande lagar är det ett brott för Komatsu och dess aktieägare och ombud samt för Komatsus medarbetare att direkt eller indirekt ge något av värde till en utländsk myndighetsföreträdare i syfte att påverka dennas beslut. Enkelt uttryckt är det enligt dessa bestämmelser förbjudet att direkt och indirekt muta en utländsk myndighetsföreträdare eller politiker för att vinna affärer.

Ingen återförsäljare och inget ombud får utses i samband med erbjudanden eller försäljning av Komatsus produkter utanför ett Komatsuföretags

hemland förrän återförsäljaren eller ombudet i fråga har godkänts enligt respektive Komatsuföretags policy och rutiner. Betalningar till återförsäljare, försäljningsombud, konsulter och företrädare i vetskap om eller med anledning att tro att en del av betalningarna kommer att vidarebefordras till statliga tjänstemän myndighetsföreträdare eller politiska kandidater är också förbjudna. Krav på provision eller betalningar som är ovanliga eller av orimlig storlek ska granskas av den juridiska avdelningen eller annan relevant avdelning som definierats av Komatsu.

Att föreslå betalningar eller användningsområden för Komatsus finansiella tillgångar kan vara olagligt enligt lagstiftningen i andra länder än medarbetarens hemland. Så är ofta fallet när det gäller betalningar som begärs av ett ombud eller en återförsäljare. Enligt Komatsus policy ska sådan lagstiftning följas mycket strikt.

Enligt Komatsus policy ska även bokförings- och redovisningskraven enligt FCPA och andra tillämpliga regler följas på så sätt att alla transaktioner redovisas korrekt i enlighet med god redovisningssed.

I vissa länder är gruvindustrin, energiförsörjningen etc. statlig. Tjänstemän, chefer och medarbetare inom dessa sektorer betraktas som statliga tjänstemän och får inte erbjudas betalning, gåvor eller annan ersättning av värde i syfte att erhålla otillbörliga affärsfördelar.

Sammanfattningsvis är alla aktiviteter som resulterar i en olaglig handling strängt förbjudna. Rådgör med den juridiska avdelningen innan du gör något som du misstänker kan vara olagligt.

5. Exportkontroll

Exempel: Vi har fått en förfrågan från en ny kund i ett annat land som avser köpa ett stort antal entreprenadmaskiner. Eftersom vinstmarginalen var högre än normalt och kunden erbjöd sig att betala en stor klumpsumma kontant valde jag att godta beställningen på en gång. Finns det några problem med detta?

Enligt Del I, punkt 2.3 ska Komatsu följa all tillämplig handelslagstiftning världen över, i synnerhet alla tillämpliga lagar och bestämmelser avseende exportkontroll samt Komatsus interna policyer och regler för att säkerställa att Komatsus produkter och teknik inte används för utveckling, tillverkning, användning och/eller förvaring av massförstörelsevapen eller konventionella vapen eller till stöd för terrorism eller andra aktiviteter som hotar världsfreden. Därför är det mycket viktigt att vi gör noggranna företagsbesiktningar och kontroller av kunder och nya affärspartners, inklusive leverantörer, tjänsteleverantörer, ombud, konsulter och återförsäljare. Vi måste också kontinuerligt säkerställa att transaktioner mellan oss och befintliga kunder inte strider mot gällande lagar, bestämmelser eller policyer om exportkontroll.

Vi förväntar oss att våra medarbetare förstår riktlinjerna ovan fullt ut och vidtar de åtgärder som krävs för att lära känna Komatsus affärspartners och kunder samt vidtar säkerhetsåtgärder för att säkerställa att vi följer internationell handelslagstiftning.

6. Affärshemligheter och skyddad information

Exempel: Du är så stolt över den unika och avancerade teknik som används i Komatsus maskiner att du vill berätta allt om den för dina vänner, trots att informationen inte har offentliggjorts. Vad kan du säga?

Komatsus medarbetare ska hemlighålla Komatsus affärshemligheter och konfidentiella information samt affärshemligheter och konfidentiell information tillhörande tredje part som Komatsu har fått tillgång till. Konfidentiell information omfattar all Komatsu-relaterad information som inte är allmänt känd. Ofta handlar det om exempelvis finansiell information, försäljningsstatistik, information om nya produkter, tillverkningsmetoder, kund- och leverantörsförteckningar, prissättning, information om förvärv eller avyttringar av bolag, investeringsplaner, leverantörspriser, tekniska uppgifter och ritningar samt vissa typer av personalinformation.

Affärshemligheter och konfidentiell information får inte yppas för personer utanför Komatsu om det inte sker i enlighet med tillämpliga riktlinjer eller ett skriftligt sekretessavtal som har godkänts av den juridiska avdelningen och endast i den mån det är nödvändigt. Komatsu-medarbetare som har tillgång till sådan information får endast yppa den för andra personer inom Komatsu och endast i den mån det är nödvändigt. Komatsus medarbetare ska också vara uppmärksamma på oavsiktlig informations spridning som kan förekomma i socialt umgänge eller kommunikation med kunders eller leverantörers medarbetare. Komatsus medarbetare måste också hemlighålla affärshemligheter och konfidentiell information tillhörande kunder, leverantörer och andra.

Om en Komatsu-medarbetare är skyldig att yppa eller tillhandahålla Komatsus affärshemligheter eller konfidentiella information enligt beslut av myndighet, domstol eller annan offentlig instans ska Komatsu-medarbetaren först rådgöra med den juridiska avdelningen.

7. Verktyg för elektronisk kommunikation

Exempel: En väldigt dyr grafikprogramvara finns installerad på min dator, som tillhandahålls av företaget. Eftersom jag har velat använda den här programvaran privat har jag använt datorn på min lediga tid. Är det ett problem?

Komatsu tillhandahåller verktyg för elektronisk kommunikation och datorsystem för att medarbetarna ska kunna bedriva Komatsus verksamhet. Dessa verktyg tillhandahålls primärt för affärsrelaterade syften, till exempel för kommunikation med andra medarbetare, kunder och leverantörer, för relevant verksamhetsrelaterad informationssökning om samt för införskaffande av användbar affärsrelaterad information.

Alla meddelanden, filer, programvaror och annat material som sammanställs, skickas, tas emot eller lagras på/i Komatsus datorer och kommunikationssystem är och förblir Komatsus egendom, inte medarbetarens privata egendom.

Otillåten användning av Komatsus datorsystem, inklusive e-post och internetåtkomst, är strängt förbjuden. Komatsus medarbetare ska också läsa igenom och följa Komatsus riktlinjer för informationsteknik.

8. Likabehandling i arbetslivet/icke-diskriminering

Exempel: En av mina medarbetare är otroligt duktig, jobbar hårt och vill göra karriär. Hon väntar dock barn, så jag är övertygad om att hon inte kommer att kunna jobba på samma sätt som tidigare när hon har blivit förälder. Jag har inte frågat henne, men jag kommer se till att hon får en ganska lindrig eller enkel arbetsbelastning och slipper affärsresor och utmanande projekt. Är det ett problem?

Såsom anges i Del I, punkt 3.1 och 4.1.b värdesätter och respekterar Komatsu mångfald bland sina medarbetare och i de samhällen där vi verkar. Komatsus medarbetare ska inte diskriminera medarbetare på grund av nationalitet, ras, etnicitet, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet, ålder, trosuppfattning, nationellt ursprung, funktionsnivå eller civilstånd.

Om en Komatsu-medarbetare får kännedom om en misstänkt överträdelse av denna regel ska han/hon omedelbart informera sin chef eller HR-avdelningen och/eller rapportera saken via visselblåsarsystemet.

9. Trakasserier

Exempel: Jag kände mig obekvämt när en person på jobbet av det motsatta könet sa att jag har "blivit snyggare på senaste tiden". Jag pratade med min chef, som sa "Varför har du problem med det? Det var ju en komplimang.". Är jag för känslig?

Enligt Del I, punkt 3.1 och 4.1.d ska Komatsu skapa och upprätthålla en arbetsmiljö som är fri från trakasserier och olaglig särbehandling. Komatsu ska skapa och upprätthålla en arbetsplats som är fri från trakasserier på grund av nationalitet, ras, etnicitet, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet, ålder, trosuppfattning, nationellt ursprung, funktionsnivå, civilstånd eller överordnad position på arbetsplatsen, graviditet, barnafödelse, föräldraskap, amning eller annan status som är skyddad enligt lag.

Alla Komatsus medarbetare är skyldiga att se till att denna policy efterlevs. Trakasserier tolereras inte i någon form, oavsett på vilken nivå de förekommer och oavsett om de drabbar Komatsus medarbetare, medarbetare på andra företag eller jobbsökande.

Komatsus policy är att ingripa tidigt så att nödvändiga åtgärder kan vidtas för att förhindra överträdelser av denna regel. Därför är det viktigt att eventuella ågeranden som kan strida mot den här policyn, oavsett om de är riktade mot en av våra medarbetare eller mot andra, rapporteras så snabbt som möjligt. En Komatsu-medarbetare som anser att han/hon har eller tror att andra har utsatts för trakasserier ska omedelbart rapportera händelsen till sin chef eller HR-avdelningen och/eller via visselblåsarinjen.

10. Medarbetarsekretess

Exempel: En av mina medarbetare kommer att vara sjukskriven en tid för att genomgå medicinsk behandling. Jag har informerat hela avdelningen om vilken sjukdom han/hon lider av utan hans/hennes tillstånd. Är det fel att göra så?

Såsom anges i Del I, punkt 4.1.a ska Komatsu respektera sina medarbetares privatliv. Medarbetarrelaterad information används endast till stöd för företagets verksamhet samt för att ge ersättning till våra medarbetare. Komatsu ska följa alla tillämpliga lokala dataskyddsregler.

Alla Komatsus medarbetare är skyldiga att se till att denna policy om medarbetarsekretess efterlevs. Ingen av Komatsus medarbetare får lämna ut eller använda personuppgifter om andra medarbetare som han/hon har fått tillgång till genom sitt arbete. Spridning och användning av uppgifter som på förhand har godkänts av den juridiska avdelningen undantas.

11. Arbetsmiljö

Exempel: Metallbearbetningsmaskinen jag använder i mitt jobb har en säkerhetsanordning som gör att maskinen stannar när den känner av en hand eller annan kroppsdel på arbetsytan. Säkerhetsanordningens sensorer är dock så känsliga att maskinen ibland stannar utan anledning. Det innebär att produktionen försämras och jag tänker därför stänga av den. Är det ett problem?

Enligt Del I, punkt 4.2 ska Komatsu tillhandahålla en säker, hälsosam och skadefri arbetsplats till sina medarbetare, entreprenörer och närsamhällen. Arbetsmiljö är en prioriterad fråga vid planering och utförande av allt arbete på Komatsus anläggningar.

Alla anläggningar ska uppfylla eller överträffa alla tillämpliga krav i respektive rättssystem och ska säkerställa en god arbetsmiljö för alla medarbetare. Om medarbetare noterar osäkra arbetsförhållanden ska detta omedelbart rapporteras till ansvarig driftchef.

Alla Komatsus medarbetare ska agera enligt Arbetsmiljöpolicyen i Del I, punkt 4.2.

12. Produktsäkerhet och tillförlitlighet

Exempel: Vi fick en reklamation från en kund precis efter att produkten hade levererats. Vi upptäckte att det fanns sprickor på en av de mindre delarna och lyckades åtgärda problemet genom svetsning. Kunden blev nöjd. Eftersom vi kunde lösa problemet snabbt och kunden inte har hört av sig om andra problem har jag inte informerat min chef om vad som hänt. Har vi hanterat saken på rätt sätt?

Komatsu ska tillhandahålla produkter och tjänster som är så säkra och tillförlitliga som möjligt för avsedd användning. För att denna policy ska efterlevas fullt ut ska Komatsus medarbetare sträva efter att:

- tillhandahålla produkter och tjänster som överensstämmer med internationella standarder och lagkraven i enskilda länder
- tillhandahålla produkter och tjänster som är säkra och inger en känsla av säkerhet och som inte är till skada för kunden
- tillhandahålla produkter och tjänster som minimerar de kroppsskador som en kund kan drabbas av vid en eventuell olycka
- fortlöpande ge kunden förhandsvarningar om eventuella säkerhetsproblem efter att ha fått information från kunden och, om ett fel uppstår på en produkt eller tjänst, snabbt vidta åtgärder och tillhandahålla information
- standardisera säkerhetssystemet och säkerhetsteknikerna och arbeta för att hela tiden förbättra dem i syfte att skapa en företagskultur där produktsäkerheten står i fokus.

13. Miljö

Exempel: I vår koncernövergripande miljörevision upptäckte vi att olja/vatten-avskiljarna och septiktankarna på en av våra återförsäljares verkstäder inte klarar våldsamma skyfall, som numera inträffar då och då på grund av klimatförändringarna. Eftersom den här återförsäljaren aldrig har haft något oljeutsläpp vill de behålla sin befintliga utrustning. Finns det några problem med detta?

Såsom anges i Del I, punkt 5 anser Komatsu att det är viktigt att värna om miljön, bevara jordens resurser och skydda människors hälsa. Alla Komatus medarbetare ska försöka se till att Komatsu bedriver sin verksamhet på ett så miljövänligt sätt som möjligt genom att:

- följa alla tillämpliga miljölagar och miljöregler i alla länder där vi verkar
- bedriva ett kontinuerligt förbättringsarbete för att förhindra föroreningar (luft- och vattenkvalitet), minimera avfallet, öka återvinningen, använda icke förnybara resurser på ett effektivt sätt, minska utsläppen av växthusgaser och bevara den biologiska mångfalden
- göra miljöhänsyn till en integrerad del av planeringen och genomförandet av alla företagets aktiviteter och processer, inklusive den strategiska planeringen
- genomföra miljörevisioner för att utvärdera efterlevnaden av den här policyn och tillämpliga miljölagar och -regler
- använda tillverkningsprocesser som minimerar miljöpåverkan
- omedelbart rapportera eventuella misstänkta brott mot miljölagar eller miljöregler till närmaste chef, en avdelning som ansvarar för företagets miljöarbete eller visseblåsarlinjen.

Chefer har en särskild skyldighet att känna till gällande miljö- och arbetsmiljöregler och ska informera sina överordnade om eventuella problem som de får kännedom om. Eventuella klagomål från myndigheter på att miljölagar eller miljötillstånd inte efterlevs ska omedelbart rapporteras till den juridiska avdelningen.

14. Spridning av information

Exempel: Jag har hittat felaktig information om företaget på en social medieplattform. Som medarbetare på företaget vill jag korrigera felet genom att skriva hur det faktiskt ligger till. Är det okej?

Enligt Del I, punkt 6.1 ska Komatsu endast lämna ut finansiella uppgifter och väsentlig information om Komatsu på ett sätt som är utformat för att informationen ska bli allmänt tillgänglig och inte kommentera analytikens prognoser. Begränsade undantag från denna regel kan godkännas av Komatsu Ltd.:s vd eller ekonomichef eller andra chefer som formellt utses i varje enskilt fall.

Om en Komatsu-medarbetare oavsiktligt sprider väsentlig, icke-offentlig information om Komatsu ska detta omedelbart rapporteras till den juridiska avdelningen för granskning och beslut om huruvida informationen ska göras allmänt tillgänglig.

Alla kontakter med media ska hanteras i enlighet med Komatsus informations-/kommunikationspolicy. Komatsus medarbetare ska inte svara på frågor från personer utanför Komatsu som efterfrågar väsentlig, icke-offentlig information. Information betraktas som "väsentlig" om en investerare, mot bakgrund av den sammanlagda information om Komatsu som finns tillgänglig, rimligen skulle betrakta informationen som betydelsefull. Vd:n eller dennas motsvarighet på varje Komatsu-företag ska avgöra vilka medarbetare som har rätt att kommunicera icke-väsentlig information till branschpress och andra medier som riktar sig till våra bransch eller våra kunder.

Lägg inte upp Komatsu-relaterad information på dina privata sociala medier. Skada inte heller Komatsus anseende genom att kommunicera på sociala medier på ett sätt som får det att se ut som om kommunikationen utförs eller har godkänts av Komatsu. Det kan till exempel handla om ämnen som kan skapa kontroverser kopplade till ras, kön, sexuell läggning, trosuppfattning, religion, nationellt ursprung eller politiska frågor.

Eventuella frågor ska vidarebefordras till Komatsu Ltd.:s koncernövergripande kommunikationsavdelning via kommunikationsavdelningen på det berörda Komatsu-företaget.

15. Interna kontrollsystem

Exempel: Min kollega ignorerar vissa tydligt definierade företagsregler i sitt arbete. När jag påpekade detta svarade han/hon att reglerna inte längre är kompatibla under rådande förhållandena men att det är för besvärligt att ändra dem och att det därför är okej att lämna dem som de är. Är det okej att göra på det sättet?

Såsom anges i Del I, punkt 7.1 måste Komatsu, enligt gällande lagar och bestämmelser, ha ett system för intern redovisningskontroll.

(1) Internt kontrollsystem

Alla Komatsus medarbetare ska införa och tillämpa interna kontroller relaterade till sina arbetsuppgifter och rapportera eventuella fel i dessa interna kontroller eller missförhållanden relaterade till de interna kontrollerna som han/hon får kännedom om.

(2) Samarbete med intern/extern revisor

Ingen av Komatsus medarbetare får vidta åtgärder för att på ett otillbörligt sätt påverka, framtvinga, manipulera eller vilseleda en oberoende offentlig eller certifierad revisor som anlitas för att genomföra revision på Komatsu eller en Komatsu-medarbetare som medverkar i en intern revision eller utredning. Alla Komatsus medarbetare ska samarbeta i revisioner eller utredningar som utförs av Komatsus interna eller externa revisorer.

16. Ekonomisk redovisning och kontroll

Exempel: Ett byggprojekt skulle enligt plan slutföras under det fjärde kvartalets sista vecka. Jag fick dock ett samtal från entreprenören, som berättade att arbetet inte kommer att bli färdigt förrän nästa vecka. Eftersom projektet har budgeterats under innevarande räkenskapsår kan det inte skjutas upp till nästa räkenskapsår. Kan jag be entreprenören att skicka mig en faktura daterad i slutet av den här månaden, d.v.s. innan arbetet är klart?

Enligt Del I, punkt 6.2 har Komatsu en skyldighet att bokföra, spara och rapportera finansiell information till investerare, myndigheter, aktieägare och andra. Komatsu ska också ha en korrekt och rimligt detaljerad redovisning som ger en rättvisande bild av Komatsus transaktioner och disposition av tillgångar. Enligt gällande lagar och bestämmelser ska Komatsu även ha ett system för intern redovisningskontroll.

Felaktig eller vilseledande bokföring av belopp eller transaktioners syften och andra oriktiga framställningar eller utelämnanden är förbjudna.

Relevanta dokument och redovisningsunderlag är bland annat kvitton, fakturor, finansiella uppgifter, utgiftsrapporter, fraktsedlar, inlämnade myndighetsdokument, resultatutvärderingar och avtal med ombud, konsulter och andra tredjepartsaktörer.

Företagets redovisning och rapportering måste vara konsekvent för att utgöra ett enhetligt underlag för mätning, styrning och rapportering av Komatsus verksamhet. Av den anledningen ska Komatsus medarbetare:

- tillämpa en fullständig och korrekt bokföring och redovisning som avspeglar företagets transaktioner och disposition av tillgångar
- följa alla rutiner för redovisning, rapportering och kontroll som har fastställts eller godkänts av Komatsu Ltd.:s ekonomichef
- inhämta och dokumentera alla nödvändiga myndighetsgodkännanden innan

de utför transaktioner i Komatsus namn eller offentliggör finansiell information

- se till att all dokumentation, inklusive datorbaserade informationsresurser, är i säkert förvar
- ge Komatsus revisorer och andra behöriga personer korrekt och fullständig information samt tillgång till relaterade underlag.

17. Förbud mot insideraffärer

Exempel: Du har fått reda på att Komatsu kommer att redovisa ett mycket bra kvartalsresultat, men informationen är inte offentlig ännu. Ska du köpa aktier i Komatsu innan informationen offentliggörs för allmänheten?

Komatsus medarbetare får inte handla med värdepapper i företag utifrån "väsentlig, icke-offentlig information". Väsentlig icke-offentlig information är icke-offentlig information om ett företag, till exempel om dess verksamhet, prospekt, värdepapper eller marknader, som en investerare rimligen skulle betrakta som betydelsefull för ett investeringsbeslut. Det kan till exempel handla om faktiska eller förväntade ekonomiska resultat, tecknade eller förlorade viktiga avtal, potentiella sammanslagningar, förvärv eller avyttringar och större förändringar av företagets affärsstrategi. Enligt lagstiftning som Komatsu omfattas av världen över är avsiktlig spridning av väsentlig, icke-offentlig information förbjuden, om inte informationen offentliggörs av Komatsu.

Om du har tillgång till väsentlig, icke-offentlig information, oavsett om den rör Komatsu eller ett annat företag, får du inte köpa eller sälja värdepapper i Komatsu eller det andra företaget förrän informationen har gjorts allmänt tillgänglig i enlighet med gällande lag. Denna Komatsu-policy gäller alla värdepapper, inklusive stamaktier, räntebärande värdepapper etc.

Enligt Komatsus policy får Komatsus medarbetare inte:

- använda väsentlig, icke-offentlig information för egen eller tredje parts vinning
- vidarebefordra sådan information till en annan person som inte behöver känna till den.

Eventuella frågor ska ställas till den juridiska avdelningen.

A. Påföljder

Överträdelser av Reglerna, mörkläggning av överträdelser samt ändring, förfalskning eller oriktig framställning av fakta relaterade till överträdelser kan resultera i proportionerliga påföljder och disciplinära åtgärder. Det kan också leda till uppsägning. I vissa fall kan det hända att Komatsu rapporterar överträdelser av den här Uppförandekoden till behörig brottsbekämpande myndighet om överträdelsen av Uppförandekoden även är ett brott mot gällande lag.

B. Visselblåsarsystem

Komatsu Ltd. har ett globalt visselblåsarsystem som hanterar visselblåsarrapporter från Komatsus medarbetare oavsett var i världen de arbetar.

Kontaktuppgifter till den globala visselblåsarlinjen

Tel:	+81-3-3582-2506
Fax:	+81-3-5561-1837
E-post:	comp_hot@global.komatsu

Vid sidan om det ovanstående har Komatsukoncernens företag regionala visselblåsarsystem som hanterar rapporter om påstådda eller misstänkta brott mot Reglerna på ett sådant sätt att visselblåsarna kan rapportera händelser på sina respektive modersmål.

Observera att rapporter som lämnas via det globala visselblåsarsystemet kommer att vidarebefordras till det aktuella regionala visselblåsarsystemet för utredning och tillämpning av gällande Regler. De ansvariga för det globala visselblåsarsystemet övervakar hur rapporten hanteras av de medarbetare som ansvarar för det regionala visselblåsarsystemet. Syftet med detta är att säkerställa att samma processer tillämpas överallt.

All information som framkommer via visselblåsarsystemen hanteras konfidentiellt i möjligaste mån, men Komatsus medarbetare måste vara medvetna om att lagkrav och Komatsus intressen ibland kan omöjliggöra detta. Komatsu tolererar dock inga repressalier gentemot visselblåsare som rapporterar misstänkta brott mot Reglerna i god tro eller tillhandahåller information i god tro under en utredning. Eventuella repressalier strider mot den här Uppförandekoden, även om den som fattar beslut om sådana åtgärder tror att visselblåsaren har agerat i ond tro. En Komatsu-medarbetare som tror att han/hon har drabbats av repressalier på grund av att han/hon har vidtagit någon av dessa åtgärder uppmanas att omedelbart rapportera saken till någon av ovan nämnda visselblåsarlinjer.

C. Intyg om efterlevnad

Alla Komatsus medarbetare ska till representanterna på respektive företag överlämna ett intyg om att de kommer att följa den här Uppförandekoden i sina respektive arbeten och uppträda i enlighet med de Fem efterlevnadsprinciperna. Intyget formuleras och tillhandahålls separat.

Den högsta ledningen på varje Komatsuföretag ska, när de förstår den här Uppförandekoden full ut, underteckna och intyga, genom ett intyg som tillhandahålls separat, till vd:n för Komatsu Ltd. eller representanterna för de regionala huvudkontoren, enligt Komatsu Ltd.:s instruktioner, att de ska bedriva verksamheten i enlighet med Uppförandekoden .

D. Revision

Den här Uppförandekoden ska ses över med jämna mellanrum och revideras efter godkännande från Efterlevnadskommittén på Komatsu Ltd. Kopior av den uppdaterade Uppförandekoden ska distribueras, fysiskt eller elektroniskt, till alla Komatsus medarbetare efter varje revision.

E. Konflikt

Ingen bestämmelse i den här Uppförandekoden är avsedd att stå i strid mot något avtal mellan Komatsu och fackföreningar. Om bestämmelserna i den här Uppförandekoden strider mot ett sådant avtal ska avtalet mellan Komatsu och fackföreningen äga företräde. Vidare är ingen bestämmelse i den här Uppförandekoden avsedd att ändra arbetsvillkor som gäller för medlemmar i fackföreningar på någon av våra anläggningar.

