KOMATSU

KOMATSU行為準則

第11版

董事長訊息

小松集團的經營基本在於，追求「品質和可靠性」，實現最大化的企業價值。「企業價值」是指，來自我們所處的社會和所有利害關係人的總體信賴度。

近年來，有越來越多的利害關係人不僅重視身為全球企業的本公司，能有健全且永續性的成長，也基於事業活動、產品與服務，對環境（E）和社會（S）所帶來之影響的考量下，期待能積極為永續型社會的發展付諸貢獻。小松集團將回應這種期待，視為企業應履行的社會責任，因而透過本業 ESG實現解決課題，為永續型社會的發展付諸貢獻，並藉由解決ESG 課題和提升收益的良性循環，並以小松集團的永續成長為指標。「小松行為準則」的第1篇中，主要記載小松集團為了履行社會責任，所應遵守的企業行動方針。

此外，小松集團為了繼續回應社會的信賴，均要求每一位員工應遵守相關法規、及廣泛受到社會所尊重的規則，以採取誠實且具倫理的行動。「小松行為準則」第 2 篇，將交雜案例列舉說明在廣範圍的商業社會規則中，無論世界哪個角落皆應遵守的基本規則，和包括當事人在內的全體小松集團員工皆應依循的行為準則。

承如上述所言，「小松行為準則」並非完全網羅所有應遵守的規則。此外，詳細規則有時會依國家或地區而有差異。因應具體問題時，包括各部門・各公司經營負責人和主管人員在內的每一位員工，皆應基於此「小松行為準則」所示基本方針和概念，確認符合現場・實物・現實規則，共同努力解決問題。

此外，在遵守商業社會規則的須知上，懇請各位員工基於「S（安全）、L（遵紀守法）、Q（品質）、D（交期）、C（成本）」的優先順位進行判斷，並以安全・健康・遵紀守法為最優先。再者，「遵紀守法五原則」用於闡明遵守商業社會規則的基本行為，特別是嚴禁有掩飾或隱藏不法或失誤情事。

各位員工請了解上述社會責任及遵紀守法相關宗旨，並依據「小松行為準則」採取行動，以成為備受社會信賴的企業為指標。

2021 年 4 月 1 日

株式會社小松製作所社長 兼 CEO

小川 啓之

遵紀守法五原則

「遵紀守法 五原則」（以下稱「五原則」）是以簡短的箴語，彙整KOMATSU集團企業與其所有員工等應遵守之遵紀守法的基本行為。請每天確認「五原則」，並依循「五原則」留意行為。

遵紀守法五原則

回應信賴	1.無論處於何種情況下，都必須遵守規定，回應社會對我們的信賴。
確認規定	2.不能以不了解規定作為藉口。如有不了解之處，應該主動查詢，並且針對重要的部份向專家詢問。
立即報告	3.發現不法或失誤時，應立即向相關部門報告，不得掩飾或隱瞞。
防止再次發生	4.發現不法或失誤時，除了迅速進行修正之外，同時也必須採取有效防止再次發生的對策。
保護通報人	5.不得妨礙報告或通報，或是以報告或通報為由，實施不利的處置。 (公司承諾不會以報告或通報為由，實施不利的處置。)

以成為可以真正得到社會信賴的企業為目標，遵守SLQDC優先順位及上述的原則。
包括管理職的每一位員工，正視現場、實物、現實，一起齊心努力解決問題。

以下將分別說明原則內容。

1. 無論處於何種情況下，都必須遵守規定，回應社會對我們的信賴。

企業及其員工皆應遵守法規及廣受社會所尊重的規則，並採取誠實且具倫理的行動。若未遵守規則（＊），將喪失社會的信賴。即便是上司的指示或客戶的要求，都不是違反規則的正當理由。

（＊）在「KOMATSU行為準則」中，將企業及其員工理應遵守的法規、規範、規格、社會規範，稱之為「商業社會規則」或者「規則」。

2. 不能以不了解規定作為藉口。如有不了解之處，應該主動查詢，並且針對重要的部份向專家詢問。

企業及員工有許多必須遵守的規則。然而，不清楚規則絕非容忍違反的理由。反倒是不清楚規則的問題本身，才是

因此，每一位員工也必須不得忽視攸關自屬業務規則的變更，必須努力徹底了解。

特別是關於一旦違反，將面臨重大不良影響的法規、規範與規格，因此需正確理解其內容及變更，並向公司內外專家適度確認遵守事宜。

3. 發現不法或失誤時，應立即向相關部門報告，不得掩飾或隱瞞。

因社會問題而飽受世間嚴格譴責的企業醜聞問題大多出自「掩飾或隱藏」不法或失誤的企業態度或治理上，結果反而為企業的信譽(reputation)（評判）帶來更嚴重的打擊。

要舉報不法或失誤這種負面消息需要勇氣。然而，「掩飾或隱藏」的敷衍因應作法，在事後必定會被發覺。因此絕對不得「掩飾或隱藏」不法或失誤。

4. 發現不法或失誤時，除了迅速進行修正之外，同時也必須採取有效防止再次發生的對策。

發現不法或失誤時，首重於儘速修正，並立即防止擴大違反情事及不良影響。關於防止再次發生對策，並非侷限於當時的情況，而是必須源流溯始，對真正原因採取有效果的永久性對策。

例如，發現公司倉庫起火時，應立即撥打119後，全力展開初步滅火行動。火勢平息後，若未充分進行查驗，找出起火原因，並確實排除原因，便無法防止再次發生火災。

但如果只是貼一張「小心火燭」的紙張，當日後又再度發生火災時，就會成為受到嚴厲譴責的對象，並嚴重喪失社會的信賴。

5. 不得妨礙報告或通報，或是以報告或通報為由，實施不利的處置。

公司要回應社會的信賴，就必須自行找出公司的缺失後立即矯正。無論是向上司報告的途徑、或稽核的方法與內部通報制度，都是用於發揮這種「自淨功能」的工具。

若要有效發揮這些機制，就不得妨礙員工報告和通報對公司有益的資訊。老實人最吃虧的這種想法，是無法提升公司的自淨功能。而且也不得內搜通報者。

小松集團承諾絕不以通報為由，對通報者做出報復行為。

目　錄

第1篇　企業行動方針

1.　與利害關係人之間的關係　6

(1)　客戶

(2)　股東及投資人

(3)　代理商・協力廠商

(4)　地區社會

2.　誠實和公平的事業活動　8

(1)　公正且自由競爭

(2)　杜絕腐敗: 國內外政府機構、公務員等間的關係

(3)　適當的出口管理

(4)　反社會勢力的因應

(5)　保護和管理資訊

(6)　交易慣例之間的關係

3.　尊重人權　10

4.　公司與員工的關係　12

(1)　人事方針

(2)　安全衛生方針

5.　地球環境對策　14

6.　公開資訊　16

(1)　對公司內外適當公開資訊

(2)　適當的財務報告

(3)　杜絕內線交易

7.　內部控管系統及遵紀守法體制　16

(1)　內部控管系統

(2)　遵紀守法體制

第2篇　員工應遵守規則

1. 誠實、適當的履行業務 18

（1）不法行為（損及公司資產的行為）（2）客戶・供應商・代理商等間的勾結

（3）贈禮 （4）政治獻金 （5）文件・記錄的保存

2. 利益衝突 21

3. 遵守獨占禁止法和公平競爭 22

（1）遵守獨占禁止法 （2）尊重智慧財產權

4. 杜絕腐敗 24

（1）公務員之間的關係 （2）防止對外國公務員贈賄

5. 出口管理 25

6. 營業秘密和機密資訊 26

7. 電子通信工具 26

8. 雇用機會的平等和禁止歧視 27

9. 騷擾 27

10. 員工隱私 28

11. 安全和健康 28

12. 產品安全性和可靠性 29

13. 環境 30

14. 公開資訊 31

15. 內部控管系統 32

（1）內部控管系統的實踐和遵守 （2）協助公司內外稽核

16. 適當的財務報告 32

17. 禁止內線交易 33

附　則

A. 罰則 34

B. 遵紀守法和熱線 34

C. 宣誓書 35

D. 修訂 35

E. 與勞動協議等間的關係 35

※本文中記載的案例是作為思考各項目有哪些問題的契機。本文中並非唯一解答。

第1篇　企業行動方針

第 1 篇「企業行動方針」中記載，在經濟、社會、環境面上，已考量小松集團事業活動、產品、服務，對永續型社會的發展帶來影響的企業責任行動方針。小松集團的所有組織及員工，均被要求依此方針從事事業活動與行動。

1. 與利害關係人之間的關係

受到事業活動影響的人均統稱為「利害關係人」。利害關係人包括客戶、股東及投資人、代理商、協力廠商、地區社會和員工。利害關係人基於透過小松集團的永續發展和事業活動，共同解決社會課題之優良合作夥伴間的認識，努力形成和維持長期的信賴關係。

(1) 客戶

對小松集團的事業而言，客戶是最重要的利害關係人。小松集團隨時站在客戶觀點思考課題，提供客戶所需資訊的同時，虛心接納心聲，並透過友善環境的安全、具創造性、優異的品質商品・服務和系統，努力提供解決方案。

(2) 股東及投資人

小松集團不追求短利，而是基於長期觀點履行企業的社會責任，進行穩建經營，並藉由持續成長業績，回應股東及投資人的期待。

(3) 代理商和協力廠商

代理商及協力廠商是小松集團的重要合作夥伴，基於透明且公正的相互信賴，努力確立長期的穩定關係。

為避免損及小松品牌的信賴，而依「小松行為準則」要求對客戶提供小松集團商品與服務的代理商，採取具責任的企業行動。

協力廠商透過依「小松行為準則」所定的「CSR 採購指導方針」，推行供應鏈應負起責任的採購活動。

依循經營或商業社會規則的遵守情況等商業領域的客觀判斷，選定代理商及協力廠商。

（4）地區社會

小松集團透過密切溝通，力求地區社會之間的利益協調，並以身為優良企業市民，為地區帶來貢獻最開開放性企業為指標。

其中的一部分，除了透過本業履行社會責任之外，繼續積極投入世界各地的社會貢獻活動。

社會貢獻相關基本概念（目的及社會貢獻五原則）如下。

宗　　旨：	「小松集團與其員工，在瞭解身為地區社會一份子的職責下，為社會付諸貢獻。」
社會貢獻 5 原則：	● 具持續性 ● 具公益性 ● 自主選擇 ● 具員工接納性 ● 不以廣告宣傳為目的

再者，公益活動雖以員工為主體判斷是否參加，但為了對員工投入公益活動表達敬意，小松集團透過建置各項制度，以支援該自主活動。

2. 誠實和公平的事業活動

(1) 公正且自由競爭

小松集團了解市場公平且自由競爭的重要性，遵守獨占禁止、公平競爭、公平交易相關法規及規則。特別是建置遵守以下事項體制，以期徹底落實。

a. 不得做出串通、價格・生產・銷售地區等相關聯合行為(Cartel)、及其他限制自由競爭的行為。

b. 不得透過非法方式，取得和運用第三方營業秘密。

c. 不得侵犯第三方智慧財產權、亦不得未經授權任意使用他人智慧財產。

d. 以公平立場接觸採購、銷售、物流等其他價值鏈相關合作夥伴，進行誠實交易。不得利用有利立場，賦予不當不利和限制、或指示進行違反各國・各地區法規的銷售價格。

e. 適當標示產品・服務品質、性能、規格等，不做出招來誤解的表現。

(2) 杜絕腐敗：國內外政府機構、公務員等間的關係

小松集團遵守杜絕腐敗行為相關國際規範和各國相關法規，以維持健全、透明的各國政府機構和公務員之間的關係。此外，也要求往來客戶、經銷商、代理商人等其他第三方，依此採取行動。

(3) 適當的出口管理

小松集團適當實施以維護國際和平與安全為目的的安全保障出口管理。小松集團在此原則下，遵守出口管理相關各國・地區法規・規則、小松方針及公司內部規則，以防商品出口及技術提供等交易，被用在開發・製造・使用・儲存大規模毀滅性武器及正常武器、和以支援恐怖主義等其他威脅世界和平為目的的用途。

(4) 反社會勢力的因應

小松集團阻斷利用暴力、脅迫和詐欺手法，追求經濟利益的集團或個人與其他組織犯罪集團間的所有關係，對於任何要求均採取不涉入的毅然態度。

此外，遵守清洗犯罪利得（洗錢(money laundering)）相關相關法規，且完全未涉入。

(5) 資訊的保護和管理

對於個人或往來客戶等所提供的資訊、自家公司的資訊，均採取防止洩漏・竄改・遺失・滅失和系統障礙對策等，並進行適當管理。

a. 網路安全

對網路攻擊、駭客等其他網路風險，採取適當對策。

b. 個資

依循相關法規，適當進行個資的取得、管理、利用、提供及廢棄。

c. 竄改數據資料

不對安全性和性能、品質、試驗等相關數據資料和其他資訊進行竄改或不實報告。

(6) 交易慣例之間的關係

尊重各國和地區獨自交易慣例的同時，以公平進行事業的觀點為優先，絕不順應不適當之事物。交易慣例與法規・規則相抵觸時，必須以法規・規則為優先。

3. 尊重人權

小松集團為了實現解決ESG課題，在影響所及範圍內，支持和尊重捍衛國際宣誓的人權，同時不參與侵犯人權的行為。

小松集團制定「人權相關方針」，並宣誓基於國際規範推動因應人權。在此方針下，徹底推動尊重人權活動。

【人權相關方針】

(1) 尊重人權

小松集團包括經營階層在內的小松集團所有主管與職員，將應永續繼承的價值觀明訂為「KOMATSU Way」。要實現「KOMATSU Way」，就必須採取回應社會期待、負有責任的行動。

小松集團基於必須將尊重人權落實於公司內部的考量下，將本方針應用在小松集團整體全球組織，以展開事業。

本方針是基於世界人權宣誓所示國際人權原則所擬定而成。除了推動與該理念不斷產生共鳴的事業活動，同時也依照聯合國的「事業和人權相關指導原則」和ILO核心勞動基準，宣誓推行尊重人權（禁止童工・強迫勞動・過勞、自由成立同盟、組織交涉權、禁止歧視・騷擾、最低薪資、勞動安全衛生等）的活動。

此外，小松集團遵守展開事業活動之所有國家法規。除了國內法之外，如有存在已確立的國際人權規範時，即依循更高基準；如有矛盾時，則追求盡可能獲得國際認同的尊重人權方法。

(2) 利害關係人之間的合作

小松集團將受事業活動影響的人統稱為「利害關係人」。利害關係人包括客戶、股東及投資人、代理商、協力廠商、地區社會和員工。

小松集團在人權問題上，對公司外具學識經驗者進行諮詢的同時，亦尊重公司內外利害關係人之間的對話和討論，以了解人權相關問題。小松集團依據本方針所開展的人權活動，會定期通過專題報告和網頁等方式進行公開告知。

（3）地區社會

若無法與地區社會民眾協調，便無法讓企業存續。小松集團透過密切溝通，力求地區社會之間的利益協調，並以身為優良企業市民，為地區帶來貢獻的最開放企業為指標。

(4) 人權問題（評估和盡職調查(due diligence)）

要應用捍衛人權的主要原則，就必須取得公司外專家的協助，並針對世界中的建設・礦山機械、林業機械的所有新建・既存事業，實施人權風險評估。除了這個風險評估之外，也希望對各協力廠商實施CSR 採購相關評估，以便透過根據評估結果所做之改善活動，加以促進CSR採購。

(5) 對員工、經銷商、往來客戶的指導

對於小松集團的員工，進行適當的教育和啟蒙活動，以確保本方針的實效性。此外，也期待經銷商及往來客戶得以在事業活動中依循本方針。

（6）救濟

小松集團有建置可通報違反人權問題的「全球遵紀守法熱線」，並以對小松集團全體員工徹底告知為其宗旨。若對本方針和當事人勤務地的法律、習慣及慣例之間產生矛盾疑慮的員工、或對本方針有所疑惑的員工、或欲通報可能違反本方針的員工，皆可以匿名方式透過熱線提出這些疑問及疑慮。此外，除了全體員工專用熱線之外，若得知有違反或認為已違反人權相關方針・法規事實時，任何人皆可用匿名方式，透過「https://home.komatsu/jp/inquiry/」或「+81-3-5561-4711」通知其內容。

4. 公司與員工的關係

員工是推動公司事業的一股重要力量，更是小松集團所不可或缺的財產。小松集團致力於建立與員工之間的密切溝通，努力打造可讓員工安心工作的安全且健康的職場環境。此外，亦透過教育・研修提升以每一位員工的個人為主體的能力，讓各自享有工作價值與自豪的同時，提供可充分發揮能力的職業生涯場所。

（1）人事方針

人事制度反映出各地區的歷史文化，因此必須正確理解和認識該制度的差異。

小松集團各公司基於以下基本方針，建構已反映各地區情事、及符合該地區的人事制度。

【全球人事方針】

a. 尊重員工個人的人權、個性、人格和隱私。

b. 公正評估每一位員工，公平處理平等的雇用機會，同時也尊重多樣性。絕不以國籍、人種、民族、膚色、性別、性取向、性別認同、年齡、宗教、祖先、有無身心障礙、婚姻狀態等為由，做出差別待遇。※

c. 考量員工身心健康及工作與生活的平衡，積極打造可充分履行業務的環境。

d. 絕不寬容妨礙工作職場環境的不當言行。特別是高階主管及員工，皆不得做出各種騷擾（職場內外的職權騷擾、性騷擾及懷孕・生產・育兒・長期照護相關騷擾等）行為。

e. 讓各項制度的設計及運用獲得員工所接納。此外，正確向員工傳達制度，並盡可能開放。

f. 遵守各地區勞工權益相關法規的同時，誠懇因應員工個人或其負責人之間的對話和協議。

g. 杜絕童工和強迫勞動。

h. 設定各地區具競爭力的勞動條件。

※ 規定作為懲戒事由的「侵犯人權行為（包括職權騷擾、性騷擾及懷孕・生產・育兒・長期照護相關騷擾等在內）」

如有發現違反上述基本方針的情況和行為時，小松集團將立即展開調查，並採取所需因應。

（2）安全衛生方針

小松集團各公司根據以下方針，讓經營負責人與員工齊心協力推行安全衛生・健康管理活動，以實現員工可安全、安心工作的職場環境。

【安全衛生方針】

a. 遵守勞動安全衛生相關法規、公司內部規定、集團通用安全衛生重點項目、及經過各事業單位勞資雙方協議後所決定的事項。
b. 基於安全衛生方針訂定目標，掌握和重新評估達成情況，積極投入持續改善和提升安全衛生活動。
c. 勞資雙方協力推行全員參加安全衛生活動的同時，力求與利害關係人之間的良好溝通。
d. 特定和評估確保安全和健康的職場勞動安全衛生風險，並基於其結果適當因應。
e. 積極推動員工健康管理，並支援員工主動投入保健活動。
f. 積極推動員工安全衛生活動所需教育訓練及取得資格，力求培育可履行安全業務的人才。
g. 為確保社會整體安全和健康，以保護個資為考量下，提供透過事業活動所累積的安全衛生活動相關知識和資訊。

此外，隨時留意發生恐怖主義行為、紛爭・暴動、天災、重大感染症情擴大等，可能讓員工生命和身體暴露於危險環境事態的可能性。平常就必須致力於保護人員安全，以便在萬一發生時，得以將受害程度降至最小範圍。

5. 地球環境對策

必須了解到小松集團所提供的商品，可為實現富裕舒適生活帶來貢獻，但另一方面，在生產、使用和廢棄過程中，會對環境造成負擔，因此必須致力於減輕環境負擔。

小松集團在「地球環境基本方針」下，將環境活動定位成經營的最優先課題之一後，徹底推動環保活動。

【地球環境基本方針】

－ 基本理念 －

(1) 對永續發展的貢獻

人類在發展富裕、舒適社會的同時，也必須讓下一代得以繼承處於健全狀態且不可替代的地球環境。小松集團將環保活動定位成經營管理的最優先課題之一，在所有事業活動上，透過尖端技術投入環保、及混合產品以減排 CO2 、和透過製造為永續發展做出貢獻。

(2) 生態(ecology)和經濟(economy)共存

小松集團追求生態（友善環境）和經濟（卓越的經濟效益）共存，進行得以滿足客戶的優異製造。並隨時致力於技術革新，而積極將生產商品到廢棄的整體生命週期所造成的環境負荷抑制在最小限度的同時，改善燃油經濟效益、提升資源回收可行率等，提供經濟效益卓越的商品。

(3) 企業的社會責任

小松集團遵守各事業單位所處地區法規，根據地球環境及各地區的環境課題，制定自主基準以推行環保。此外，透過積極參加各地區的環保活動，力求與地區社會之間的密切溝通，以履行企業社會責任的同時，成為備受小松集團所處所有關係者（利害關係人）信賴的企業。

－ 行動方針 －

(1) 對地球環境問題的基本態度

小松集團了解事業活動與地區及地球規模的環境問題具有深厚關係，因而基於以下基本態度，面對以下4大重點 領域的環境問題。

1）展開氣候變遷對策

減少從研究・開發到採購・生產・物流、及銷售・服務為止的所有事業活動、和商品・服務的整體生命週期所用的能源及排放溫室效應氣體。

2） 致力於建構循環型社會

極力減少透過事業過程所投入的材料和水等地球資源量，並盡可能推行前述循環，將生產活動零排放拓展於全球的同時，力求徹底管理協力廠商・銷售公司等所有事業領域的廢棄物。

此外，仍繼續致力於提升廢棄商品時的資源回收率。

3） 保護大氣和水資源環境等及化學物質管理

關於水質保護、大氣污染防止、防止噪音振動等，則遵守地區法規和自訂基準。

此外，確實管理事業活動所用化學物質的同時，繼續減少具危害性可能性的化學物質，努力尋找替代物質，並盡可能停用。

4）生物多樣性

將生物多樣性視為地球環境之一的重要課題，並評估・掌握・分析整體事業領域對生物多樣性的影響之後，從影響和效果最高的對策優先投入。

(2) 建構環境管理體制

小松集團・生產事業單位及主要相關企業，皆以取得環境 ISO認證，維護和提升環境管理體制為指標，其他事業單位與協力廠商也積極建置環境管理體制，讓整體集團致力於減低環境負荷。

「KOMATSU地球環境委員會」已有擬定小松集團環境行動計畫及環境相關指導方針，集團各公司・各事業單位皆基於此計畫方針設定各中長期目標，並擬定和推行具體行動計畫的同時，進行定期評論，以投入於持續改善。

(3) 環境教育及環境溝通

小松集團有鑑於提升每一個人環境意識的重要性，因而對所有從業人員積極推動環境教育和啟蒙活動。

無論是生產事業單位、主要相關企業或協力廠商等，均積極蒐集環境資訊，公開整體事業活動資訊，加深客戶、從業人員、地區社會、協力廠商等小松集團所處所有利害關係人之間的積極對話，更加充實環境溝通。

小松集團依循上述基本方針，在各事業活動的所有過程上推行環保活動。

6. 公開資訊

(1) 對公司內外適當公開資訊

為了依法規・合約等規定的保密對象和企業機密之外，小松集團皆對以股東・投資人為首的利害關係人，積極公開整體經營資訊，對於諮詢亦注意持續公平性之下適當且迅速因應。無論勤務地區為何，均對全體員工積極公開相同資訊。

另一方面，小松集團防堵來自公司傳送的不當資訊的同時，務必個人不當利用社交媒體等，發佈對小松集團產生誤解或破壞信譽的訊息，因而訂定指導方針，並徹底告知員工等。

(2) 適當的財務報告

小松集團各公司必須建置用於確保自家公司財務報告可靠性的內部控管系統。此外，亦依循相關法規、適用的會計基準及公司內部規則，適時且適當進行會計事務・會計・稅務相關記錄及報告，且需依循各國・各地區稅務相關法規，適當履行納稅義務。

小松集團各公司負責人及 CFO具有每年向小松集團董事長及 CFO宣誓，自家公司的財務報告，均符合相關法規及適用會計基準的公正性義務。此外，財務報告的可靠性如有重要弱點或缺失時，亦具有向小松進行報告的義務。

(3) 杜絕內線交易

小松集團透過調整體制，以力求徹底杜絕基於未公開的公司內外資訊，做出內線交易或其疑似交易。

7. 內部控管系統及遵紀守法體制

(1) 內部控管系統

小松集團為了保證適當的公司治理，故基於公司法等其他相關法規，努力確立和維持內部控管系統。特別是力求(i) 具有透明性、維護和提升健全有效率的經營、(ii) 遵守整體集團的商業社會規則、及 (iii) 推行包括稽核在內的適當風險管理等。

(2) 遵紀守法體制

a. 遵紀守法委員會

小松總公司設有負責審議和解決遵紀守法相關問題的「遵紀守法委員會」。由小松集團董事長擔任遵紀守法委員會委員長，並設有作為事務局的「遵紀守法室」。

遵紀守法委員會負責履行以下職務。

1) 決定遵守商業社會規則相關方針
2) 建構和提升小松集團的遵紀守法體制
3) 對小松集團各公司及員工徹底告知和教育、啓蒙遵守商業社會規則相關方針
4) 監督包括內部通報制度在內的遵紀守法活動
5) 因應和防止再次發生違反商業社會規則的個別問題

b. 遵紀守法專責高階主管

在小松集團總公司派任遵紀守法專責高階主管，並對公司內外明確告知為小松集團的遵守商業社會規則相關負責人。

c. 建置內部通報

在小松總公司常設「遵紀守法熱線」，以便發現有違反商業社會規則或有其疑慮時，得以受理相關諮詢和通報，並儘速調查事實關係以進行適當因應。

除了非法意圖之外，均保證不以諮詢和通報為由，向遵紀守法熱線進行諮詢和通報的小松集團員工做出報復行為。

d. 充實小松集團各公司體制

小松集團各公司高層，率先在自家公司建構遵紀守法體制，以確立責任所在後，徹底告知公司內部。此時，與小松總公司緊密取得合作的同時，根據上述 a～c 整頓體制的同時，建置各種遵紀守法相關規定。

建置內部通報時，均建置可讓所有員工等透過母語進行諮詢和通報的窗口，並以書面徹底告知明確程序、且小松集團各公司相互協助配置可確實處理通報的人力資源。

小松集團各公司應在實質上不抵觸「小松行為準則」的範圍內，努力制定符合自國事業規則及自家公司事業活動的補充性行為準則。再者，制定和修改與廢除補充性行為準則時，應事先和小松總公司（窗口：遵紀守法室）充分協議。

第2篇　員工應遵守規則

為了讓小松集團所有員工個人遵守商業社會規則，在第2篇有具體記載應遵守及禁止事項。各位員工請詳讀第 2 篇，請沿襲「小松行為準則」注意日常業務。

1. 誠實、適當的履行業務

所有員工等必須遵守商業社會規則，合法、誠實且適當履行業務。

不誠實且欠缺合理性的行動，不僅影響職場士氣、降低生產性，甚至還有可能失去商機和客戶、降低市場占有率、捲入訴訟、制裁金、有罪判決等嚴重事態。

特別是會面臨以下問題。

(1) 不法行為（損及公司資產的行為）

案例： 無意中聽到某同事對其他人說，因私事而延長公司的出差日程，並向公司請款新增費用（新增住宿費、交通費等）。請款新增費用沒有問題？

包括資金、設備、備品、智慧財產權、資訊在內的公司資產，皆只能用於所有履行公司的業務用途，員工不得做出遺失、洩漏、盜取、不法利用等損及公司資產的不法行為。

每一位員工均負有發現或者防止不法行為的職責。因此各位必須根據各職責，詳知可能發生的不法行為模式，並隨時注意員工和往來客戶等第三方的行為中有無出現徵兆。

不法行為除了竊盜、盜領、非法挪用之外，還包括以下事項。

- 以公司票據和支票在內，偽造和竄改有價證券
- 將公司現金、有價證券、資材等其他資產挪用於個人用途
- 未經許可即處理公司交易、或者未經許可便加以公開
- 無論目的為何，對公司帳冊、財務報表等進行偽裝、竄改、操作或者滅失（包括妨礙・誘導行政單位或內部稽核調查和程序、或預期進行事物在內）

請注意，上述列表僅屬代表性的不法行為模式，除此之外仍有其他不同模式的不法行為。

所有員工等不得背離正直且真摯展開業務的大原則，且完全不得為了獲得個人利益或報酬等，而參與違背倫理的行為。

(2) 客戶、供應商、代理商等間的勾結

案例： 同事只向已交往多時的供應商進貨，但價格卻高於其他供應商。傳言同事有收受該供應商的財物。這種作法有無問題？

所有供應商（包括協力廠商在內。以下亦同）和客戶等往來客戶之間，均不得以直接・間接方式，透過賄賂、回扣等其他價值物品，換取履行業務的機會。即便是事業禮儀中的贈禮、招待、捐款等，也有可能涉及不法、或列為其他法規的禁止行為，因此完全不得涉入。

（關於對公務員的贈賄，請參照本行為準則第 2 篇 第 4 章）

(3) 贈禮

案例： 供應商業務員說要送你2張體育賽事門票（而且還是VIP座！）。你對於和這家供應商具有交易決定權限的小松集團採購專員，並無直接影響力，竟然能獲得這種門票，但感覺上供應商業務員應該在謀求哪些回報。可以收取這種門票嗎？

來自其他競爭廠商、供應商、客戶、承攬業者等贈禮，若屬於會因收禮而妨礙他們適當履行交易業務時，無論是直接或間接、以及即便是所有員工等與其家屬等（配偶、同居合作夥伴、雙親、子女、兄弟姊妹、祖父母、孫等其他近親等。以下亦同），均不得收受贈禮。

（4）政治獻金

案例： X政黨已承諾重啟採礦市場。你的部門單位預算有餘，如果拿來支持這個政黨，或許可為公司帶來助益。此時，可否用公司名義捐款呢？

無論是否違法，只要是未經小松總公司正式核准與決定，即不得將公司資金或其他資產用於對政黨進行捐款等任何政治用途上。

再者，若依政治資金相關各種法規規定，屬於合法範圍內的公職候選人或議員之間的聚會或工廠參觀等，則不在此限。

（5）文件和記錄的保存

案例： 打開書櫃抽屜時出現20年前的設計圖。雖然你需要使用這個抽屜的空間，不過可以就這樣將設計圖丟掉嗎？

需依循小松集團各公司的文件保存規則及相關法規等，妥善保存公司文件和記錄類。此外，訴訟或監管單位調查對象的文件等，即便在文件保存規則中屬於可廢棄的文件，在法務部門尚未另行發佈許可之前，皆必須在不得廢棄的情況下妥善保管。此外，無論是紙張媒體文件・記錄、或電子郵件和電腦檔案等電子資料亦同。若不清楚可否廢棄時，請向法務部門進確認。

2. 利益衝突

案例： 我得知總務部門打算換掉打掃公司辦公室的委託業者。我的叔叔開了一家辦公室打掃公司，想推薦給總務部門，沒問題？

所有員工等皆不得涉及與公司產生競爭的事業、或犧牲公司利益以圖求自身或第三方利益（以下稱「利益衝突」）。在各種場面下均有可能發生利益衝突的情況，即便是表面上的衝突，仍須努力避免。

以下是容易引發利益衝突的典型情況。此時如對利益衝突有任何疑慮，必須向法務部門諮詢、或依循公司內部規則，事先報告以取得核准。

- 無論是以直接或間接方式，持有其他競爭廠商、代理商、供應商、客戶、承攬業者等股份或持分（持有股份公開企業公司１％以內股份時除外）
- 無論是以直接或間接方式，與客戶、代理商、供應商和其他競爭廠商之間存在雇用關係、或就任高階主管職位或進行顧問業務
- 無論事業領域為何，從事與小松集團事業相競爭的事業活動
- 從事無暇將時間和勞力專心投入公司自屬業務的公司外活動（包括參與其他事業組織、公益組織、慈善組織等在內）
- 關於同樣在小松集團工作的家屬等，會因上司身份而處於影響人事評估・報酬・福利等立場
- 自己對於同樣在小松集團工作的家屬等，負責薪資和各種津貼等付款業務和監督業務
- 要求公司對公司員工、高階主管或其家屬等提供貸款融資或當保證人
- 為了自身或第三方的利益，而運用業務履行過程中所獲知或者自行創造之小松集團的商機（包括潛在商機）
- 對公司進行某些銷售、或者從公司進行某些採購（購買微型等新奇物品則不適用）
- 將公司資產（包括資金、設施、設備、資材、專有技術、人員在內）用於自身或第三方事業上

判定是否符合利益衝突時，必須思考發生於自己家人等和自身的情況。

並非完成能明確判定有無利益衝突情事。但至少查覺到恐有利益衝突之虞時，必須向直屬上司、法務部門或人事總務部門諮詢。

3. 遵守獨占禁止法和公平競爭

(1) 遵守獨占禁止法

案例： 在展示會上與其他競爭廠商多名業務員一起吃午餐，接著將話題轉移到最近價格飆漲的鋼材上。在場所有人都一致認為，為了吸收飆漲的鋼材價格，日後自家公司必須調漲產品價格。這個時候該加入一起討論？還是默默的離開現場呢？又或者用某種方式留下備忘錄好呢？

承如第 1 篇 第 2 章（1）所述，所有員工等皆須遵守全世界的獨占禁止法和競爭法規。這些法規用於保護自由競爭，並促進實現公平競爭環境。與其他競爭廠商諮詢和決定價格、或在市場上擬定或執行具競爭性質、範圍、或手段相關協議計畫，即違反公司規則和獨占禁止法。依獨占禁止法規定，禁止針對交易拒絕、產品・地區・市場分配、及產品生產・銷售限制展開協議。因此禁止利用違法或違背倫理的手段，取得其他競爭廠商機密資訊、或獲得競爭上的優勢。所有員工等皆須充分注意，出席業界組織聚會時，應確認該聚會為合法事業活動後，與其他競爭廠商進行交流時，應當確實依循獨占禁止法、競爭法和公司內部規則。

積極執行獨占禁止法，尤其是與其他競爭廠商之間的溝通時，無論是以直接或間接方式，均受到獨占禁止法所限制。若未遵守獨占禁止法或競爭法規，最重將處以包括監禁刑在內的刑事處罰、或被課鉅額制裁金。所有員工等皆不得涉及恐有違反之虞的行動。由於這些法規相當複雜，因此無論採取任何行動，如有違反獨占禁止法的問題疑慮時，必須事先諮詢小松集團各公司法務部門。與其他競爭廠商進行交流時，務必向各公司法務部門尋求建議。此外，還需確認和遵守遵守獨占禁止法相關各公司規則。

尤其是必須注意以下事項。

a. 其他競爭廠商之間的關係

無論採用任何形式，若針對價格、銷售條件、生產、價格變動、客戶或地區分配，與其他競爭廠商進行協議、協調或簽訂協定，即屬重大違法行為，且恐將涉及刑事起訴。因此，嚴禁與其他競爭廠商談論此類行為。

無論任何聚會，如有針對價格或禁止事項，進行某些商定或協調行為的討論時，必須立即離開現場。此外，如有此類聚會時，必須立即向所屬公司法務部門進行報告。無論是在展示會、專家組織聚會或任何場合下接觸其他競爭廠商時，皆請嚴守上述作法。

b. 代理商和客戶之間的關係

禁止以操控轉售價格或縱向價格限制，要求代理商或客戶以特定價格轉售產品。

有可能產生獨占禁止法問題的案例

獨占交易	獨占代理商合約
搭售	在購買代理商產品時，一併購買其他產品
銷售領域限制	限制代理商可銷售產品的銷售領域
差別對價	用不同價格，將相同產品銷售給具競爭關係的代理商

一般而言，如上述案例，有可能因各情況的個別事實關係或條件，而發生或不發生獨占禁止法的問題。因此，若未經由各公司法務部門的審查和各事業部門負責人的核准，即不得進行這些行為。

此外，代理商之間因處於對立的競爭關係，因此在代理商會議等場合中，假使有提到代理商之間的銷售領域限制、或商議銷售價格限制等話題時，為避免小松集團成為其中的一員或成為仲介的角色，員工等必須立即離席，並諮詢法務部門留下記錄。

(2) 尊重智慧財產權

案例： 為了製作公司內部研修用資料，而參考市售書籍時，因有相當易懂的解說和圖表，因而直接套用在研修資料上。這種作法有無問題？

承如第 1 篇 第 2 章（1）c 所述，所有員工等皆必須尊重他人智慧財產權。未經著作權人的許可，不得擅自複製、分發、竄改、下載受著作權所保護的作品。新產品開發・製造・銷售時，必須確認有無侵犯他人智慧財產權。

智慧財產權的處理極度複雜，因此務必諮詢法務部門或智慧財產部門。

4. 杜絕腐敗

案例： 海外某國國營企業的高階主管前來本公司工廠參觀。因客人 遠道而來，於是用公司公款，帶客人去知名景點觀光，並贈送記念伴手禮，這種作法有無問題？

承如第 1 篇 第 2 章（2）所述，無論海內外，小松集團皆必須回避與公務員之間的不透明關係。

(1) 公務員之間的關係

無論在任何情況下，皆不得以獲取事業上的非法利益為目的，對公務員或公職候選人支付金錢、提供招待等任何利益。但並非藉此妨礙員工對自己支持的候選人或政黨所從事的個人運動。包括政治獻金在內，作為個人政治活動，均取決於個人的自發性意願。

(2) 防止對外國公務員贈賄

所有員工等必須針對防止對外國公務員贈賄事宜，遵守適用於小松集團的各國法規（包括美國 Foreign Corrupt Practices Act（FCPA）、日本不正競爭防止法等）。在這些法規下，若為了牟利，而直接或間接對外國公務員提供金錢其他有價物即構成犯罪，無論是身為法人的公司、子公司及相關高階主管、員工、代理等皆將負有刑事責任。總之，這些法規是完全禁止為了獲得工作機會，而對外國公務員或政治家直接或間接行賄。

在海外指名負責銷售小松集團產品的代理商或代理機構時，務必事先取得核准。對代理商、代理機構、顧問等進行付款時，如有得知或有懷疑該筆款項將作為對外國公務員或公職候選人行賄的理由時，即不得進行給付。倘若並非正常金額、或者要求給付不合理的傭金等時，若未經由以法務部門為首的公司指定部門單位研討，即不得應允。

若按照提議進行付款或使用公司資金時，即便自國無法規上的問題，仍有可能觸犯其他國家法規。由於經常遇到基於代理機構或代理商的要求而支付金錢的情況。因此小松集團必須嚴格遵守該法律。

此外，因符合美國FCPA等其他法規所定會計處理及憑證類的相關保存要件，因此必須依循適當的會計方式，正確記錄交易內容。

世界各國的採礦或基礎設施事業均有國營的影子。因此前述產業的高階主管或員工即視為公務員，因此不得在事業上為了換取非法的回報，而對他們提供金錢等其他有價物。

無論如何，嚴禁從事違法行為等活動。如有不知是否違法的疑慮時，必須事先諮詢法務部門。

5. 出口管理

案例： 海外新客戶大筆的建設機械詢價案。因為利潤好，而且是現金一次付清的絕佳條件，因而立即接單，這種作法有無問題？

承如第 1 篇 第 2 章（3）所述，小松集團必須遵守世界各地相關貿易法規。尤其是，為避免小松集團的商品及技術被用在大規模毀滅性武器及正常武器的開發・生產・使用・儲存、支援恐怖主義等其他威脅世界和平的用途，除了遵守各國・地區的安全保障出口管理相關法規，還需遵守集團內部規則和方針。因此，最重要的是，必須充分注意調查和選定作為新事業・合作夥伴的供應商、服務業者、代理機構、顧問、代理商等新客戶。此外，關於和既有客戶之間的交易，也需隨時確認未違反安全保障出口管理法規或規則、方針。

所有員工等確實理解上述內容後，必須小松集團的事業・合作夥伴與客戶，並採取遵守國際交易相關法規所需防備性措施を。

6. 營業秘密和機密資訊

案例： 我以小松集團首屈一指的技術為榮，我可以將發佈的技術內容告訴朋友嗎？

所有員工等皆必須對公司營業秘密及機密資訊（包括公司外第三方寄存的資訊）保密。一般而言，機密資訊中均含有未公開的公司資訊。例如：財務資料、銷售額、新產品資訊、製造方法、客戶及供應商資訊、進貨價格・製造成本・銷售價格、M&A 相關資訊、設備投資計畫、生產技術資訊、圖面、員工個資等。

除了基於公司內部規則時，或已透過書面簽訂法務部門已核准的保密義務合約時之外，均不得公開營業秘密及機密資訊。再者，即便公開時，也必須將公開範圍控制在所需最小限度。此外，即便是公司內部，仍必須將公開資訊控制在所需最小限度。必須注意，與客戶或供應商員工進行對會話或其他往來時，也不得不經意的洩漏營業秘密或機密資訊。此外，也必須對客戶、供應商、其他人員和企業的營業秘密及機密資訊保密。

公部門或裁判所如有要求公開或者提出營業秘密或機密資訊時，必須諮詢公司內部相關部門或法務部門後，再適當因應。

7. 電子通信工具

案例： 公司提供的電腦中有安裝昂貴的繪圖軟體。在假日時，會私底下用公司提供的電腦，利用這套繪圖軟體繪製個人的東西。這種作法有無問題？

有時會對員工提供業務所需電子通信工具和電腦系統。這些工具的提供用意在於，其他員工、客戶及供應商等之間的聯絡、業務相關調查、取得有益的事業資訊等主要事業相關用途。

透過公司電腦及通信系統所建立、傳送、接收或儲存的所有訊息、檔案、軟體或其他資料皆屬公司財產，而不是員工私有財產。

嚴禁非法使用包括電子郵件和網路存取在內的電腦系統。員工必須詳讀資訊技術相關公司內部規則，並確實遵守。

8. 雇用機會的平等和禁止歧視

案例： 我有非常優秀的下屬，對於工作充滿熱忱，並以提升升職為指標。然而，因無法期待在育兒之虞還能如同往常的投入工作，雖然尚未向當事人做確認，不過以往她必須為了工作經常出差，因此想給她不是挑戰性的專案、負荷低的簡單工作、和輔助性的業務。這種業務異動的作法有無問題？

承如第 1 篇 第 3 章（1）及第 4 章（1）b 所述，小松集團尊重員工和公司所處社群的多樣性。所有員工等絕不以國籍、人種、民族、膚色、性別、性取向、性別認同、年齡、宗教、祖先、有無身心障礙、婚姻狀態等為由，做出不當的歧視行為。

如有察覺或疑似違反上述行為時，必須立即向上司或人事總務部門報告、或向遵紀守法熱線通報。

9. 騷擾

案例： 職場上的異性對我說「最近變漂亮了喔」，這句話令我感到不自在，於是將這種情況告訴上司時，上司卻說「被讚美不好嗎」。這種發言有無問題？

承如第 1 篇 第 3 章（1）及第 4 章（1）d 所述，小松集團保證職場環境無騷擾和不當偏見。並備有不以員工個人國籍、人種、民族、膚色、性別、性取向、性別認同、年齡、宗教、祖先、有無身心障礙、婚姻的狀態等、和職場上的優越關係、懷孕・生產・育兒或長期照護為由，而加以騷擾的職場環境。高階主管及所有員工等均有確實執行上述方針的責任，無論是多麼細微的事，均不得對小松集團員工、其他廠商員工、求職者等做出騷擾行為。

為防止騷擾，如有問題時，小松集團將儘速因應。因此，無論對象是誰，如有騷擾的有可能行為時請盡早報告。知道自己遭受騷擾、或其他員工遭受騷擾的員工，必須立即向上司或人事總務部門進行報告、或通報遵紀守法熱線。

10. 員工隱私

案例： 下屬為了養病而休假一段時間，但未經當事人同意之下，將疾病名稱告知所屬部門單位的所有人員。這種行為有無問題？

承如第 1 篇 第 4 章（1）a 所述，小松集團尊重員工隱私。員工個資僅用於公司事業及員工用途上。小松集團遵守各國個資保護相關法規。

所有員工等必須依循員工隱私保護相關規則。未經許可，不得公開或使用透過業務獲知之其他員工個資。因例外情況而需公開或使用個資時，僅限於已事前取得人事總務部門核准時。

11. 安全和健康

案例： 我在工作時使用的金屬加工設備上有內置一旦檢測到人員進入，就會停止運行設備的安全裝置，不過感測器過於敏感，有時意外停止。如此一來會造成工作效率不佳，很想解除安全裝置，可以這麼做嗎？

承如第 1 篇 第 4 章（2）所述，小松集團保證對員工、承攬業者、週邊地區社會，提供安全、健康、不發生受傷的職場環境。若用公司設備規劃和實施作業時，必須以安全和健康為最優先考量。

小松集團的設備必須符合所有適用基準。此外，必須對所有員工提供安全、健康的勞動環境。如有發現危險的勞動環境時，必須立即向設施管理者或者安全專責部門進行報告。所有員工等皆請基於第 1 篇 第 4 章（2）的「安全衛生方針」採取行動。

12. 產品安全性和可靠性

案例：交車後沒多久，客戶就提出初步缺陷的客訴。雖然小零件有裂縫，但幸好透過簡單的焊接就可以修好，而且也獲得客戶的同意，於是迅速加以因應，而且未發生其他問題，因此心想不需刻意向上司報告，這種因應作法有無問題？

小松集團在基於設計規格的用法上，均採用盡可能提供安全、可靠的產品和服務方針。為了確實實踐，所有員工等皆須盡力進行以下事項。

- 應提供遵守國際規格和各國法規的產品和服務
- 應提供不對客戶造成危害的安全、安心產品和服務
- 應提供即便客戶萬一遭逢事故時，仍可將受害程度抑制在最小限度的產品
- 應努力傾聽客戶資訊，繼續展開危險預測活動，萬一產品和服務發生缺陷時，即迅速處置和公開資訊
- 應努力建立安全管理系統和安全技術標準化及持續繼續，以形成重視產品安全性的企業風氣

13. 環境

案例： 透過集團的環境稽核得知，本公司經銷商維修廠裡的油水分離槽和淨化槽處理能力，已經無法再因應當今有時會下一場強降雨的情況。但代理店指出以往從未排出油水，所以希望能維持現狀。這種因應作法有無問題？

承如第 1 篇 第 5 章所述，小松集團了解遵守保護環境、資源及人類健康之間的重要性。每一位員工皆需必須小松集團從事以下環保活動。

- 遵守展開事業國所適用的所有環境法規。
- 繼續展開改善事業活動，以推行す防止污染大氣和水資源環境、極力減少廢棄物的產生、促進資源回收再利用、有效率的使用不可再生的資源、減排溫室效應氣體、保護生物多樣性。
- 規劃和實施包括策略企畫在內的所有事業活動時，應考量環境。
- 實施用於評估事業活動是否依循環境相關法規和公司規則的環境稽核。
- 使用將對環境造成的影響抑制在最小限度的生產工程（製程）。
- 如有違反環境法規的疑慮時，立即向直屬上司、環境管理部門進行報告、或通報遵紀守法熱線。

主管人員具有了解環境、健康及安全相關規範和基準，並高階主管報告所察覺之問題的義務。

政府機構若指出違反環境法規或許認可時，必須儘速向環境管理部門進行報告。

14. 公開資訊

案例： 在某個社交媒體上發現公司的錯誤資訊。身為員工的我，想修正成正確資訊，可以嗎？

承如第 1 篇 第 6 章（1）所述，小松集團僅針對前述公開所定方法，公開公司財務資訊及重要資訊，且不對分析師的預測做任何評論。以例外情況而言，唯有小松集團董事長、CFO 或依其情況正式指派的高階主管已核准時，即不在此限。

若非預期的公開公司相關未公開的重要資訊時，必須立即聯繫小松集團的公司溝通部，以決定可否正式公開該資訊。

僅限依循公開・溝通相關公司內部規則，進行媒體間的接觸。所有員工等均不得對公司外的詢問者，答覆任何公司未公開的重要資訊。所謂「重要」資訊是指，總體考量可取得公司相關資訊後，讓一般投資人在判斷投資時的重要資訊。小松集團各公司高層必須特定，負責對業界新聞或業界或客戶等其他媒體，傳達「重要」資訊以外資訊的員工。

不得在個人社交媒體上登載公司資訊。此外，透過社交媒體傳送資訊時，容易被認為是小松集團所放的消息、或已取得小松集團核准，因此絕對不得做出傷害小松集團信譽的行為。傳送這種資訊時，有時會涉及到人種、性別、性別認同、信條、宗教、出身國、政治問題等引發爭論的敏感話題。

如有疑問時，必須透過所屬部門公關部門或人事總務部門，向小松集團的公司溝通部進行諮詢。

15. 內部控管系統

案例： 職場上的同事在未依既定規則之下從事工作。於是提醒同事要多注意，結果對方說「規則已經不合時宜了，若要更改規則又工程浩大，所以這樣就可以了。」。 真的可以這樣嗎？

承如第 1 篇 第 7 章（1）所述，小松集團具有基於相關法規，建構內部控管系統的義務。

(1) 內部控管系統的實踐和遵守

每一位員工均實踐和遵守該職責相關內部控管，如有發現內部控管上的缺陷或不法時必須報告。

(2) 協助公司內外稽核

所有員工等均不得對從事公司稽核的公司外公認會計稽核人、或從事稽核調查的小松集團員工，非法行使影響力、或施加壓力、操作資訊、造成誤解的行為。所有員工等必須協助公司內外稽核人實施的稽核調查。

16. 適當的財務報告

案例： 接獲施工公司告知，原定於本季最後一週竣工的建築工程可能延期到下週。然而，預算已列入本期，無法結轉到下一期。可否請施工公司在這個月底之前先將請款單寄過來嗎？

承如第 1 篇 第 6 章（2）所述，小松集團具有針對事業交易和資產處分，留下適當反映公司實際狀態的正確且詳細的帳冊和記錄後，依此對投資人、行政單位、股東等適當進行財務報告的義務。此外，亦負有基於相關法規，建構會計相關內部控管系統的義務。

絕不允許做出交易金額和用途等與事實不符的行為、或者招來誤解的處理等其他不實和省略記載等行為。要求正確記錄的憑證類中包括傳票、請款單、發票、財務資料、經費明細報告、提單、對行政當局提出的報告類、業績報告類、合約書（代理、顧問等其他與第三方之間的合約）等在內。

公司帳冊和記錄是評估、營運、報告該事業的基礎，因此所有員工等必須遵守以下事項。

- 留下已反映交易和資產處分的完整且正確的憑證和記錄
- 應遵守小松集團的 CFO所核准的會計、報告、控管相關所有公司內部程序

- 公司如有發生交易上的權利義務或公開公司財務資訊時，應透過書面在公司內部事前取得所需核准，並妥善保存
- 應安全保管包括電腦數據資料在內的憑證和記錄
- 應連同以正確且完整資訊為依據的文書，對公司稽核部門等其他有權限的員工進行提供

17. 禁止內線交易

案例： 你知道這一季的公司業績表現搶眼，不過這個資訊尚未發佈。你可以在發佈這個資訊之前買入公司股票嗎？

所有員工等不得基於「未公開的重要資訊」，進行該公司證券交易或其疑似之交易。未公開的重要資訊是指，公司尚未公開的資訊，且屬一般投資人進行投資判斷時的重要考量資訊。包括例如公司業績或其預測、重要合約的簽訂或解約和結束、M&A 的可能性、及重大變更事業策略等重要決策等。依法規定，禁止刻意公開公司尚未公開之未公開的重要資訊。

無論是小松集團公司或其他廠商，如有接觸到該公司未公開的重要資訊時，在尚未依法規正式公開該資訊之前，買賣不得該公司證券。此規定亦適用於股份、債券等所有證券。

所有員工等在遵守上述時，

- 不得為了讓自己或他人獲利，而使用未公開的重要資訊。
- 絕不將未公開的重要資訊，傳達給無需知悉的其他人。

如有疑問時，必須向法務部門或經營管理部門進行諮詢。

附　則

A. 罰則

依適用規則・勞動協議與合約等規定，將違反商業社會規則、隱匿違反、竄改事實、偽造、捏造等，列為懲戒處分對象。即便雇用合約已結束時，仍屬該懲戒處分對象。此外，若因違反本行為準則而觸犯法規時，小松集團有可能視其需要，向司法和行政當局進行通報和舉發。

B. 遵紀守法和熱線

無論勤務地位於何處，小松總公司均有營運負責受理集團內全體員工通報的全球遵紀守法熱線。

全球遵紀守法熱線窗口

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

除此之外，小松集團各公司為了讓各地區所有員工等得以透過各母國語進行諮詢和通報，因而在各地區設置和營運遵紀守法熱線，以適當處理違反或可能違反商業社會規則時的相關諮詢與通報。

關於通報全球遵紀守法熱線，是將通報來源地區轉接到負責該領域的遵紀守法熱線，並由各地區的遵紀守法熱線展開事實關係的調查、及應用商業社會規則。此時，全球遵紀守法熱線將監測各地區遵紀守法熱線處理案件的情況，並以維持適當程序的方式進行監督。

無論是全球遵紀守法熱線或各地區的遵紀守法熱線，均針對通報者資訊進行保密，但有可能因法規上的要求、或者為了改善公司之需，而無法完全遵守保密的情況。然而，無論在任何情況下，均絕不允許對於為了遵守商業社會規則，而善意通報和諮詢者、或在公司展開調查的過程中，對善意提供資訊者進行報復。個人的報復行為將違反本行為準則。就算通報動機出自惡意，也絕對不可進行個人報復。受到不當報復的員工，請依上述任何一種方式，通報遵紀守法熱線。

C. 宣誓書

小松集團的所有員工等根據各職責遵守本行為準則的同時，依循另定格式，應對各公司負責人宣誓隨時依循遵紀守法五原則採取行動。

小松集團各公司經營負責人充分理解本行為準則後，應透過另定格式，對小松集團董事長或小松集團指定之地區統管現場法人負責人等，署名宣誓將遵守行為準則進行事業營運。

D. 修訂

本行為準則將定期重新評估，並依小松遵紀守法委員會的核准下進行修訂。此外，透過紙張或電子媒體方式，將已修訂的新行為準則，分發給小松集團所有員工等。

E. 與勞動協議等間的關係

本行為準則任何條款並未處於小松集團各公司和工會之間所簽訂協議的對立面，倘有出現矛盾時，應以工會之間的協議為優先。此外，本行為準則的任何條款並非用於修訂已和各工會之間所簽訂的勞動協議。

MEMO

1998年　1月1日　初版發行
1999年　1月1日　第2版發行
2000年　6月1日　第3版發行
2001年　10月1日　第4版發行
2003年　2月1日　第5版發行
2004年　12月1日　第6版發行
2007年　1月15日　第7版發行
2008年　10月1日　第7版 第2刷發行
2011年　4月1日　第8版發行
2014年　4月1日　第9版發行
2017年　10月1日　第10版發行
2021年　4月1日　第11版發行
發行：小松製作所 遵紀守法室