

KOMATSU

Komatsus globala uppförandekod

12:e upplagan



VD har ordet

Komatsus uppdrag är att "skapa värde genom tillverkning och innovativ teknologi som möjliggör en hållbar framtid där människor, verksamheter och vår planet utvecklas tillsammans". Detta gör vi genom att eftersträva kvalitet och tillförlitlighet och maximera förtroendet hos alla intressenter, inklusive allmänheten, i enlighet med vår ledningsprincip.

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. Eftersom vi anser att det är vårt ansvar som goda samhällsmedborgare att infria dessa förväntningar har vi tagit fram en hållbarhetspolicy som tydliggör våra ståndpunkter. Vi vill bidra till en hållbar samhällsutveckling genom våra kärnverksamheter och 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 medarbetare 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 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 och 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.

April 1, 2024



Hiroyuki Ogawa
VD och koncernchef, Komatsu Ltd.

Hållbarhetspolicy

Den här policyn har tagits fram för att tydliggöra vårt uppriktiga engagemang när det gäller att hantera klimatförändringarna och andra samhällsproblem. Den är en viktig del av vår uppdragsbeskrivning: "skapa värde genom tillverkning och innovativ teknologi som möjliggör en hållbar framtid där människor, verksamheter och vår planet utvecklas tillsammans".

Hållbarhetspolicy [Införd: april 2022]

Sedan Komatsu grundades har vi alltid strävat efter "kvalitet och tillförlitlighet" och har arbetat för att bygga starka relationer med förtroende hos våra intressenter baserat på vår "ledningsprincip" att maximera den totala summan av förtroende från alla intressenter, inklusive samhället. Vår strävan efter samexistens har gått i arv genom generationer, och vår grundinställning är att bidra till samhället genom affärsverksamhet. Vårt syfte är att "skapa värde genom tillverkning och teknisk innovation för att möjliggöra en hållbar framtid där människor, företag och vår planet växer tillsammans". Vi kommer att fortsätta att ta itu med frågor som är viktiga för både ett hållbart samhälle och vår verksamhet, växa som en företagsgrupp som flexibelt kan reagera på förändringar i samhället och den externa miljön, ytterligare förbättra vår bolagsstyrning och bidra till samhället tillsammans med våra intressenter.

- Vad gör vi för att skapa en hållbar framtid där människor, företag och vår planet växer tillsammans -

Med människor

- Vi erbjuder en miljö där mångsidiga och globala medarbetare kan arbeta säkert och hälsosamt som ett team, med respekt för varje individ, och med tillfredsställelse och stolthet.
- Vi utbildar medarbetare som kan anta utmaningar på olika arbetsplatser och i olika regioner, skapa nya värden tillsammans med kunder och bidra till att förverkliga ett hållbart samhälle.
- Som Komatsu Group ska vi respektera de mänskliga rättigheterna i all vår affärsverksamhet.

Med företag

- Vi bidrar till samhället genom vår affärsverksamhet genom att förse våra kunder med säkra och högproduktiva produkter, tjänster och lösningar som förverkligar en hållbar infrastrukturutveckling, resursutveckling och ett återvinningsorienterat samhälle.
- Vi bygger relationer med våra affärspartners och lokala samhällen som möjliggör ömsesidigt förtroende, rättvisa, samexistens och gemensamt välbefinnande.
- Vi följer samhällets regler, inklusive lagar och förordningar, och strävar efter att uppriktigt bemöta de krav och förväntningar som alla intressenter, inklusive samhället, har.

Med planeten

- Genom all vår affärsverksamhet strävar vi efter att minska vår miljöpåverkan och bevara den globala miljön genom att använda avancerad teknik.
- Vi strävar efter att öka både det globala miljöskyddet och affärstillväxten genom tillverkning och teknisk innovation.
- Vi strävar efter samarbete och att skapa värde med våra intressenter för att uppnå en hållbar planet och framtid.

De fem efterlevnadsprinciperna

”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.

 1. Förtroende <p>För att uppfylla samhällets förtroende måste vi alltid följa samhällets regler och lagar.</p>	 2. Kontrollera <p>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.</p>	 3. Rapportera <p>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).</p>
 4. Korrigera <p>Korrigera omedelbart eventuella fel eller misstag och vidta effektiva åtgärder för att förhindra upprepning.</p>	 5. Inga repressalier <p>Hindra aldrig någon från att rapportera eller använda efterlevnadslinjen (visseblåsning*); Du får aldrig hämnas mot visseblåsaren för att denne, i god tro, rapporterat avvikelser.</p> <p><i>*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.</i></p>	

Varje Komatsuanställd måste följa ovanstående principer samt beslutsordningen SLQDC (Safety, Law, Quality, Delivery, Cost) för att förjåna 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.

Please report your anonymous concerns	
Komatsu Ltd. Compliance Hotline	
 +81-3-3582-2506	 +81-3-5561-1837 Comp_hot@global.komatsu.com
Regional Compliance Hotline:	
 0.800.892.2299	 www.komatsu.com/ComplianceHotline

Nedan följer förklaringar av de Fem principerna:

1. För att vinna allmänhetens förtroende måste vi alltid följa Reglerna, dvs de lokala reglerna samt de universella 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 allvarliga 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 uppdagas 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. I stället bör man gå tillbaka till själva problemkällan och införa effektiva, permanenta åtgärder som riktar in sig på grundorsaken.

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 visselblåarsystemet 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 visselblåarsystem. 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 visselblåarsystemet. 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	8
(1) Kunder	
(2) Aktieägare och investerare	
(3) Återförsäljare och leverantörer	
(4) Närsamhällen	
2. Affärsverksamhet med integritet och opartiskhet	9
(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	11
4. Anställning	13
(1) HR-policy	
(2) Arbetsmiljöpolicy	
5. Miljöskydd	15
6. Informationsspridning	18
(1) Informationsspridning	
(2) Korrekt ekonomisk redovisning	
(3) Förebyggande av insiderhandel	
7. Interna kontrollsystem och ramverk för efterlevnad	18
(1) Interna kontrollsystem	
(2) Ramverk för efterlevnad	

Del II Regler som ska följas av medarbetarna

1. Etiskt korrekt och lämpligt uppförande	21
(1) Bedrägeri (beteende som är skadligt för företagets tillgångar och värde och beteende som innebär att företaget gynnas på ett otillbörligt sätt)	
(2) Mutor och otillåten provision (gentemot kunder, leverantörer, återförsäljare etc.)	
2. Intressekonflikter	22
3. Efterlevnad av antitrustlagstiftning och konkurrens på lika villkor	23
4. Korruptionsbekämpning: Relationer till myndigheter	24
5. Exportkontroll	24
6. Affärshemligheter och skyddad information	25
7. Icke-diskriminering/trakasserier	26
8. Medarbetarsekretess	26
9. Arbetsmiljö	26
10. Produkters och tjänsters säkerhet och tillförlitlighet	27
11. Miljö	27
12. Spridning av information	28
13. Interna kontrollsystem	29
(1) Internt kontrollsystem	
(2) Samarbete med interna/externa revisorer	
(3) Dokumentation	
14. Ekonomisk redovisning och kontroll	29
15. Förbud mot insideraffärer	30

Övrigt

A. Påföljder	31
B. Visselblåsarsystem	31
C. Intyg om efterlevnad	32
D. Revision	32
E. Konflikter	32

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
Tolfta utgåvan publicerad den 1 april 2024

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.)
Regler	Lagar och bestämmelser som är tillämpliga på Komatsus affärsverksamhet samt regler som är allmänt vedertagna i samhället

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 enheter och medarbetare måste förstå att Komatsus affärsverksamhet utgår från dessa riktlinjer.

1. Relationer till intressenter

Se del II-1-(2), del II-10

När vi talar om "intressenter" avser vi alla parter som påverkas av vår affärsverksamhet. Intressenter är kunder, aktieägare, investerare, återförsäljare, affärspartners i leveranskedjan (leverantörer), näringslivet 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. Detta 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

Återförsäljare och leverantörer 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) Närsamhällen

[Se del II-4](#)

Komatsu ska upprätthålla en god kommunikation med våra närsamhällen och aktivt eftersträva en harmonisk balans mellan olika intressen med målet att bli en uppskattad företagsaktör.

För att nå detta mål ska vi bidra till samhället genom våra kärnverksamheter. Vi ska också aktivt och kontinuerligt engagera oss i olika globala CSR-aktiviteter.

Vårt välgörenhetsarbete ska ha följande mål och bygga på följande grundläggande principer:

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

[Se del II-1-\(1\), del II-3](#)

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:

- Vi ska inte ägna oss åt hemlig budgivning eller produktion, kartellbildning, marknadsmanipulation etc. eller andra ageranden som begränsar den fria konkurrensen.
- Vi ska inte tillskansa oss eller använda affärshemligheter tillhörande tredje part på ett otillbörligt sätt.
- Vi ska inte göra intrång i tredje parts immateriella rättigheter eller använda immateriella rättigheter tillhörande andra utan tillstånd.
- 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.
- Vi ska inte ge en felaktig bild av produkters och tjänsters kvalitet, prestanda, specifikationer etc. för att undvika felaktig framställning.

(2) Korruptionsbekämpning: Relationer till myndigheter

[Se del II-4](#)

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

[Se del II-5](#)

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

[Se del II-6, del II-8, del II-13-\(3\)](#)

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, samhälleliga 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 [Reviderad: september 2023]

(1) Tillämpningsområde

Den här policyn gäller all affärsverksamhet och alla medarbetare i koncernen världen över. Dessutom förväntas och uppmuntras våra affärspartners, inklusive leverantörer och distributörer, att följa policyn i deras egen verksamhet.

(2) Respekt för mänskliga rättigheter

Vårt syfte är "Att skapa värde genom tillverkning och teknisk innovation för att möjliggöra en hållbar framtid där människor, företag och vår planet växer tillsammans". Hållbarhetspolicyn som baseras på detta syfte förespråkar ett hållbart samhälle och tillväxt i verksamheten, och förklarar tydligt att vi inom Komatsu-koncern ska respektera mänskliga rättigheter i alla våra affärsaktiviteter. Vi anser att det är viktigt att säkerställa att respekten för mänskliga rättigheter är fast förankrad i vårt företag och tillämpar därför policyn för mänskliga rättigheter i Komatsus världsomspännande organisation där vi bedriver verksamhet. Denna policy är formulerad utifrån internationella principer om mänskliga rättigheter som omfattas av den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna. Förutom att främja affärsverksamhet i linje med denna filosofi, uppmuntrar vi verksamhet som respekterar mänskliga rättigheter i enlighet med "United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights" och "ILO Core Labour Standards". Komatsu-koncernen ska följa lagar och förordningar i alla länder där vi bedriver affärsverksamhet. Där det finns etablerade internationella normer för mänskliga rättigheter och nationella lagar ska vi följa den högre standarden; där de står i konflikt med varandra ska vi söka sätt att respektera internationellt erkända mänskliga rättigheter i största möjliga utsträckning.

• Hälsa och säkerhet

Vi kommer först och främst att sträva efter att "säkerställa en säker och god arbetsmiljö" och "upprätthålla och främja de anställdas hälsa", i syfte att skapa en trevlig och livfull arbetsmiljö som säkerställer en god mental och fysisk hälsa.

• **Förbud mot diskriminering och trakasserier**

Vi ska respektera mångfald och behandla och bedöma varje enskild medarbetare på ett rättvist och opartiskt sätt. Vi ska inte diskriminera någon medarbetare på grund av ras, etnicitet, hudfärg, kön, sexuell läggning, könsidentitet, ålder, religion, nationell härkomst, funktionshinder, civilstånd eller annan juridiskt skyddad status. Vi ska kraftfullt främja lika möjligheter till anställning. Vi ska inte tolerera olämpligt beteende och tal som hindrar anställda från att arbeta effektivt och i en trygg miljö, eller någon typ av trakasserier inklusive trakasserier mot underordnad personal, sexuella trakasserier eller trakasserier relaterade till graviditet, förlossning, föräldraskap eller omvårdnad, på och utanför arbetsplatsen.

• **Förbud mot barnarbete**

Vi ska inte tolerera någon form av barnarbete. Dessutom ska vi inte låta unga arbetstagare arbeta sent på kvällen eller övertid, eller utföra uppgifter som utgör fara för deras hälsa eller säkerhet.

• **Förbud mot tvångsarbete**

Vi ska inte tolerera någon form av tvångsarbete eller människohandel.

• **Föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar**

Vi respekterar arbetstagarnas rättigheter när det gäller aktiviteter som rör föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar i enlighet med de lagar och förordningar som gäller i de länder och regioner där vi bedriver vår affärsverksamhet. Även i länder och regioner där föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar begränsas av lagar och förordningar, kommer vi att lojalt tillgodose, när så är tillämpligt, dialog och diskussion med anställda eller deras representanter.

• **Arbetstider och löner**

Vi följer alla lagar och förordningar om arbetstider och löner som gäller i de länder och regioner där vi bedriver affärsverksamhet och betalar löner över den nivå där de anställda kan uppfylla en lägsta levnadsnivå. Dessutom fastställer vi arbetsvillkor inklusive lönenivåer som är konkurrenskraftiga i varje region.

(3) Engagemang från intressenternas sida

När vi talar om "intressenter" syftar vi kollektivt på alla parter som påverkas av vår affärsverksamhet. Intressenter inkluderar kunder, aktieägare, investerare, distributörer, leverantörer, lokala samhällen och medarbetare. Vi ska konsultera oberoende extern expertis i frågor som rör mänskliga rättigheter och respektera dialog och diskussioner med interna och externa intressenter för att förstå frågor som rör mänskliga rättigheter. Vi kommer regelbundet och offentligt att kommunicera våra aktiviteter kring mänskliga rättigheter baserat på denna policy genom rapporter och/eller koncernens webbplats.

(4) Lokalt engagemang

Företag kan inte fortsätta att existera utan att upprätthålla god harmoni med det lokala samhället. Vi vill vara det mest transparenta företaget som aktivt strävar efter en harmonisk balans med lokalsamhället genom nära kommunikation och som genom engagemang bidrar till lokalsamhället.

(5) Tillbörlig aktsamhet avseende mänskliga rättigheter

Vi genomför riskbedömningar avseende mänskliga rättigheter för våra befintliga och nya verksamheter inom bygg- och gruvutrustning och skogsmaskiner över hela världen baserat på internationella normer såsom "FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter" med hjälp av externa experter. Utöver dessa riskbedömningar kommer vi att genomföra CSR-upphandlingsbedömningar för leverantörer och främja CSR-upphandling genom förbättringsaktiviteter baserade på resultaten av bedömningarna. Vi kommer också att göra riskbedömningar nedströms i värdekedjan i syfte att fortsätta dialogen med alla relevanta intressenter, inklusive distributörer, och bygga upp en strategi för ansvarsfull försäljning.

(6) Vägledning för anställda

För att säkerställa denna policys efterlevnad kommer vi att genomföra lämpliga utbildningar och aktiviteter för att öka medvetenheten hos anställda i hela koncernen.

(7) Rapportering om avvikelser

Vi har inrättat och upprätthåller en Global Compliance Hotline på vårt huvudkontor för att ta emot rapporter om bristande efterlevnad, inklusive frågor om mänskliga rättigheter och gör detta Hotline-nummer känt för alla anställda inom Komatsu Group. Alla anställda som anser att det finns en konflikt mellan denna policy och lagar, seder eller praxis på den plats där de arbetar, eller som har frågor om denna policy eller konfidentiellt vill rapportera en potentiell överträdelse av denna policy, bör ta upp dessa frågor och problem med Hotline anonymt. Utöver Hotline för anställda inom Komatsu-koncernen, kan andra än anställda som blir medvetna om någon omständighet eller handling som bryter mot eller förefaller bryta mot denna policy eller tillämplig lag med avseende på mänskliga rättigheter, lämna en rapport anonymt. Vänligen kontakta:

<https://www.komatsu.jp/en/inquiry/> eller ring +81-3-6849-9701.

4. Anställning

Våra medarbetare är den drivande kraften i vår verksamhet och en oumbärlig 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

[Se del II-7, del II-8](#)

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 [Reviderad: april 2021]

- a. Vi ska respektera alla medarbetares grundläggande mänskliga rättigheter, personlighet, individualitet och den integritet som fastställs i lag.
- b. 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.*
- c. 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.
- d. 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 .
- e. 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.
- f. Vi ska följa alla gällande lagar och bestämmelser om arbetstgares rättigheter och i förekommande fall föra samtal eller diskussioner med våra medarbetare eller deras representanter.
- g. Vi tolererar inte barnarbete eller tvångsarbete.
- h. 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).

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

[Se del II-9](#)

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

Arbetsmiljöpolicyer [Införd: april 2011]

- 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 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.

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

[Se del II-11](#)

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.

Enligt Komatsus miljöpolicy har miljöskydd hög prioritet i vårt företag och vi vidtar aktivt relevanta åtgärder.

Företagsprinciper

(1) Engagemang för ett hållbart samhälle

Mänskligheten kan inte bara verka för en fortsatt utveckling av ett välmående och bekvämt samhälle, utan måste också lämna över vår planet och dess livsviktiga miljö i ett friskt och sunt skick 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. Vi strävar också efter att uppnå koldioxidneutralitet med nettonollutsläpp senast 2050. Vi vill också bidra till ett cirkulärt samhälle och till en hållbar utveckling genom insatser för att minska koldioxidutsläppen från våra produkter och vår tillverkning.

(2) Miljöhänsyn kombinerat med goda ekonomiska resultat

Vi vill förbättra både vår miljöprestanda och våra ekonomiska resultat i hela koncernen genom att förbättra våra tillverkningsmetoder och därigenom öka kundtillfredsställelsen. Därför arbetar vi ständigt med teknisk innovation för att tillhandahålla prisvärda produkter, tjänster och lösningar som förbättrar bränsleeffektiviteten på kundernas arbetsplatser och stärker deras verksamhetscykler, samtidigt som vi strävar efter att minimera miljöpåverkan under produkternas hela livscykel, från tillverkning till kassering.

(3) Företagets samhällsansvar

Komatsukoncernen värnar miljön genom att inte bara följa gällande lagar och regler i de kommuner, regioner och länder där vi verkar, utan även genom att tillämpa egna frivilliga principer för miljöhänsyn på global och lokal nivå. Alla företag inom koncernen strävar också efter att ta sin del av vårt gemensamma sociala ansvar och skapa värde för en hållbar planet och framtid genom att delta i miljöbevarande aktiviteter i sina regioner, offentliggöra miljörelaterad information för allmänheten och föra en nära dialog med våra intressenter.

Riktlinjer för koncernövergripande aktiviteter

(1) Initiativ för jorden och miljön

Komatsukoncernen bidrar till en hållbar utveckling och till en begränsning av och anpassning efter klimatförändringarna genom följande initiativ.

1) Begränsa klimatförändringarna

Vi ska minska energiförbrukningen och utsläppen av växthusgaser genom hela livscykeln för våra produkter och tjänster. Men vi nöjer oss inte med att minska utsläppen i vår egen verksamhet och från användningen av våra produkter. Snarare breddar vi målet till att även inkludera hela kundernas arbetsplatser.

2) Skapa ett cirkulärt samhälle

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 minskar också avfallet avsevärt inom alla affärsområden. Vi bidrar också till ett cirkulärt samhälle genom att vidareutveckla våra skogsmaskiner, som möjliggör en hållbar skogsförvaltning genom hela cykeln med plantering, tillväxt och avverkning. Vi stärker också vår återtillverkning (Reman), där vi renoverar och återanvänder komponenter.

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

Vi följer inte bara lokala lagar och bestämmelser, utan även våra egna regler avseende skydd av vattenkvalitet och 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 arbetar för att minska användningen av potentiellt skadliga kemikalier eller ersätter dem med alternativa ämnen så att de kan tas ur bruk.

4) Främja biologisk mångfald

Vi ser biologisk mångfald som en viktig miljöfråga. 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

Komatsu och Komatsukoncernens största företag ska införa ett miljöledningssystem och verka för att upprätthålla och förbättra sitt miljöarbete. Övriga koncernföretag och våra leverantörer ska också sträva efter att införa miljöledningssystem som hjälper dem att upprätthålla och förbättra sitt miljöarbete.

Alla företag och affärsenheter inom Komatsukoncernen ska sätta upp egna medel- och långsiktiga mål i enlighet med de medel- och långsiktiga mål som fastställts i Komatsus ledningsplan. De ska också utarbeta och genomföra specifika åtgärdsplaner. Koncernledningen följer upp mål, åtgärdsplaner och status med jämna mellanrum och verkar för ständig förbättring.

(3) Miljörelaterad utbildning och kommunikation

För oss är det viktigt att öka våra medarbetares miljömedvetenhet. Därför arbetar vi aktivt för att öka miljömedvetenheten och erbjuda utbildning till alla anställda.

Vi samlar in miljörelaterad information från alla företag och affärsenheter i Komatsukoncernen och strävar efter att offentliggöra information om alla våra affärsverksamheter. Vi för också en proaktiv dialog med kunder, medarbetare, närsamhällen, leverantörer och andra intressenter, vilket ytterligare förbättrar innehållet i vår miljökommunikation.

Komatsu ska värna om miljön i alla sina verksamheter i enlighet med ovan nämnda policy.

6. Informationsspridning

[Se del II-12](#)

(1) Informationsspridning

Komatsu ska offentliggöra korrekt information om Komatsus affärsverksamhet till våra aktieägare, investerare och andra intressenter vid rätt tidpunkt, på lämpligt sätt och 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

[Se del II-14](#)

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

[Se del II-15](#)

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

[Se del II-13](#)

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. Efterlevnadskommittén

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) Kommuniera och distribuera Komatsus fastställda riktlinjer till alla Komatsuföretag och deras medarbetare
- 4) Övervaka Komatsus efterlevnadsarbete, inklusive visselblåsarsystemet
- 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 visselblåsarsystem

Komatsu Ltd. ska inrätta och bemanna en visselblåsarlinje på sitt huvudkontor och förmedla numret till denna linje till alla Komatsus medarbetare.

Visselblåsarlinjen 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 leda till mer allvarliga konsekvenser, 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 (agerande som skadar företagets tillgångar och värde och agerande som syftar till otillbörligt gynnande för företaget) [Se del I-2-\(1\)](#)

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.

Bedrägligt agerande som innebär att företagets intressen tillvaratas på ett otillbörligt sätt genom användning av olämpliga medel, till exempel förfalskning av uppgifter och material, är också strängt förbjudet, även om det tros gynna företaget.

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, redovisning eller information om produkter och tjänster 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.

Q. Min kollega låter företaget betala räkningen för de privata souvenirer han köpte på sin affärsresa. Det är väl inte okej?

A. Det är inte tillåtet att låta företaget betala personliga utgifter.

(2) Mutor och otillåten provision (gentemot kund, leverantör, återförsäljare etc.)

[Se del I-1-\(1\), \(3\)](#)

Komatsus medarbetare och deras familjer får aldrig erbjuda eller ta emot, varken direkt eller indirekt, något av värde (till exempel mutor eller otillåten provision) till eller från en kund, leverantör 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.)

Q. Är det okej att ta emot pengar och varor från leverantören i utbyte mot att företaget väljs som leverantör?

A. Det är inte acceptabelt och bryter mot reglerna om rättvis handel.

2. Intressekonflikter

Komatsus medarbetare får inte bedriva verksamhet som konkurrerar med Komatsu eller gynnar dem själva eller tredje part på bekostnad av Komatsus intressen. Även om konflikter kan uppstå i många olika situationer ska du försöka undvika situationer som skulle kunna se ut som intressekonflikter.

Nedan följer några exempel på möjliga konflikter. Intressekonflikter 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)
- Direkt eller indirekt tillhandahålla konsulttjänster till, ingå anställningsförhållande med eller sitta i styrelsen för en kund, återförsäljare, leverantör eller konkurrent
- Affärsverksamhet som konkurrerar med någon av Komatsus verksamheter
- 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
- Använda Komatsus tillgångar (finansiella tillgångar, anläggningar, fast egendom, elektroniska enheter, system, programvara, kunskaper eller personal) för andra affärsmässiga eller personliga ändamål

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

Q & A

Q. Jag skulle vilja outsourca arbetet till det företag som min farbror företräder. Skulle det vara problematiskt?

A. Det kan vara en intressekonflikt och måste rapporteras till företaget.

3. Efterlevnad av antitrustlagstiftning och konkurrens på lika villkor

[Se del I-2-\(1\)](#)

Samröre med konkurrenter, både direkt och indirekt, regleras av antitrustlagstiftningen och brott mot dessa lagar 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. Komatsus medarbetare ska också läsa igenom och följa alla Komatsus riktlinjer som berör antitrustregler.

Observera särskilt följande:

a. Relationer till konkurrenter

Avtal, samordning och uppgörelser med konkurrenter beträffande priser, försäljningsvillkor, tillverkning eller uppdelning av geografiska områden eller kunder är olagliga och kan leda till åtal.

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.

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 medarbetaren omedelbart och uttalat lämna mötet. Kontakta sedan den juridiska avdelningen och dokumentera att du lämnade mötet.

Q & A

Q. Är det okej att prata med en säljare från en konkurrent om produktens försäljningspris?

A. Det finns en risk att det kan betraktas som prissamverkan.

4. Korruptionsbekämpning: Relationer till myndigheter

[Se del I-1-\(4\), del I-2-\(2\)](#)

Komatsus medarbetare får inte under några omständigheter ge eller erbjuda betalning, gåvor eller andra saker av värde till en inhemsk eller utländsk myndighetsföreträdare, politisk kandidat eller privat aktör i syfte att erhålla otillbörliga affärsfördelar. Som myndighetsföreträdare räknas även chefer, styrelseledamöter och medarbetare på statligt ägda gruvbolag, el- och vattenleverantörer och andra statliga företag och enheter.

Komatsus medarbetare måste följa tillämplig mut- och korruptionslagstiftning i varje land, bland annat USA:s Foreign Corrupt Practice Act (FCPA), Storbritanniens Bribery Act och Japans lag om otillbörlig konkurrens. Andra länders lagstiftning kan skilja sig från ditt hemlands. Komatsu som juridisk person, våra dotterbolag liksom våra chefer, medarbetare och företrädare kan bli straffrättsligt ansvariga för att direkt eller indirekt ha erbjudit, gett eller tagit emot pengar eller saker av värde till/från en myndighetsföreträdare eller privat aktör i syfte att erhålla fördelar.

Komatsus medarbetare måste utföra en kontroll och inhämta godkännande innan de utser ett ombud eller en företrädare för försäljning av Komatsus produkter eller tjänster. Komatsus medarbetare får inte göra utbetalningar eller ge orimlig provision till återförsäljare, försäljningsombud, konsulter eller företrädare om det är känt eller rimligen kan misstänkas att en del av betalningen kommer att användas som muta.

Under inga omständigheter får medarbetare göra donationer som kan utgöra korruption eller mutor. Vi måste göra en grundlig kontroll av huruvida donationen är av stort allmänintresse i enlighet med våra "5 grundprinciper för välgörenhetsaktiviteter" och bekräfta att donationen används för rätt ändamål.

Medarbetarna bör rådfråga den juridiska avdelningen innan de deltar i aktiviteter som de misstänker kan bryta eller strida mot dessa regler.

Q & A

Q. Kan jag bjuda medarbetare på statliga företag som besöker fabriken på mat, sightseeing osv.?

A. Det kan betraktas som en muta till myndighetsföreträdare och bör därför undvikas.

5. Exportkontroll

[Se del I-2-\(3\)](#)

Komatsu ska 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. Av denna anledning är det mycket viktigt att nya kunder och affärspartners kontrolleras noggrant. Vi måste också kontinuerligt kontrollera att transaktioner mellan oss och våra befintliga kunder inte strider mot gällande regler om exportkontroll.

Komatsus medarbetare ska förstå riktlinjerna ovan fullt ut och vidta de åtgärder som krävs för att lära känna Komatsus affärspartners och kunder samt vidta säkerhetsåtgärder för att säkerställa att vi följer internationella handelsregler.

Q & A

Q. Även om det är en ny kund borde det inte vara något problem eftersom det rör sig om ett världskänt företag. Kan vi därför hoppa över kundkontrollen och exportera våra produkter?

A. Kundgranskning för exportkontroll måste göras i samtliga fall.

6. Affärshemligheter och skyddad information

[Se Del I-2-\(5\)](#)

Komatsus medarbetare får inte yppa Komatsus affärshemligheter eller konfidentiella information eller 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.

Komatsus medarbetare ska också vara uppmärksamma på oavsiktlig informationsspridning 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 Komatsumedarbetare är skyldig att yppa eller tillhandahålla Komatsus affärshemligheter eller konfidentiella information enligt Reglerna eller beslut av domstol eller myndighet ska Komatsumedarbetaren rådgöra med den juridiska avdelningen innan ett sådant yppande görs.

Alla Komatsumedarbetare ska också 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 juridiska avdelningen eller den avdelning som ansvarar för immateriella rättigheter.

Q & A

Q. Kan jag berätta för mina vänner om icke offentliggjord ny teknik som företaget utvecklar?

A. Informationen kan vara konfidentiell och får inte lämnas ut utan företagets godkännande.

7. Icke-diskriminering/trakasserier

[Se del I-4-\(1\)](#)

Komatsus medarbetare ska inte ägna sig åt någon form av diskriminering eller trakasserier på någon nivå eller gentemot någon person, inbegripet Komatsus medarbetare, medarbetare på andra företag och arbetssökande, utifrån exempelvis nationalitet, hudfärg, etnicitet, kön, sexuell läggning, könsidentitet, ålder, trosuppfattning, nationellt ursprung, funktionsnivå eller civilstånd.

Q & A

Q. Jag skulle vilja utesluta äldre personer från listan över kandidater till det nya projektet. Är det okej?

A. Det kan betraktas som åldersdiskriminering.

8. Medarbetarsekretess

[Se del I-2-\(5\), del I-4-\(1\)](#)

Alla Komatsumedarbetare måste respektera andra medarbetares integritet och är ansvariga för att säkerställa efterlevnad av alla tillämpliga lokala dataskyddsbestämmelser. Komatsus medarbetare får inte lämna ut eller använda personuppgifter om andra medarbetare som de får tillgång till genom sitt arbete utan att först inhämta medarbetarens tillstånd, såvida det inte krävs enligt Reglerna eller domstolsbeslut.

Q & A

Q. Kan jag som chef berätta för resten av teamet om min sjukskrivna medarbetares sjukdom?

A. Personlig information om medarbetarna får inte lämnas ut utan deras medgivande.

9. Arbetsmiljö

[Se del I-4-\(2\)](#)

Säkerhet och hälsa har högsta prioritet i all vår verksamhet.

Komatsus medarbetare ska omedelbart rapportera eventuella risker för medarbetarnas säkerhet eller hälsa till ansvarig driftchef.

Alla Komatsus medarbetare ska agera enligt arbetsmiljöpolicyn.

Q & A

Q. Sensorn på bearbetningsmaskinens säkerhetsmekanism är för känslig. Kan jag inaktivera säkerhetsmekanismen så att arbetet blir mer effektivt?

A. Du får inte inaktivera säkerhetsmekanismen efter eget gottfinnande eftersom det kan leda till arbetsolyckor.

10. Produkters och tjänsters säkerhet och tillförlitlighet

Se del I-1-(1)

Komatsus medarbetare ska sträva efter att:

- tillhandahålla produkter och tjänster som överensstämmer med internationella standarder och lagkraven i respektive land
- tillhandahålla produkter och tjänster som är säkra och tillförlitliga och som inte är till skada för kunden
- tillhandahålla produkter och tjänster som minimerar eventuella skador om en olycka inträffar
- ta till sig feedback från kunderna, söka efter eventuella fel och, om ett fel uppstår på en produkt eller i en tjänst, snabbt vidta avhjälpanande åtgärder och informera berörda intressenter
- skapa och främja ett företagsklimat som prioriterar produktsäkerhet genom att standardisera eller förbättra säkerhetssystemet och säkerhetstekniken

Q & A

Q. Jag kunde åtgärda komponentfelet direkt på plats och har därför inte rapporterat det till min chef. Måste det rapporteras och utredas?

A. Det måste rapporteras och utredas eftersom det kan utgöra en säkerhetsrisk.

Del II

11. Miljö

Se del I-5

Alla Komatsus 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 Komatsu 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

Q & A

Q. Det har regnat kraftigt senaste tiden och vattnet i fabriken septiktank har svämmat över. Måste jag göra något åt det?

A. Det kan vara en miljöfara, så du måste omedelbart rapportera det till ansvarig avdelning.

12. Spridning av information

[Se del I-6-\(1\)](#)

Väsentlig information om Komatsu, inklusive finansiella uppgifter, får endast lämnas ut på angivet sätt.

Komatus medarbetare måste omedelbart informera den juridiska avdelningen om de oavsiktligt yppat Komatus väsentliga icke-offentliga information eller har fått kännedom om att andra personer yppat sådan information.

Alla kontakter med media ska hanteras i enlighet med Komatus informations-/kommunikationspolicy. Komatus 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.

Lägg inte upp Komatus icke-offentliga information på dina privata sociala medier. Komatus medarbetare får inte heller publicera inlägg på sociala medier som framställer Komatsu i dålig dager genom att ge intryck av att utgöra Komatus officiella uttalanden.

Eventuella frågor om offentliggörande av information eller inlägg på sociala medier ska riktas till Komatsu Ltd.:s koncernövergripande kommunikationsavdelning och till kommunikationsavdelningen på det berörda Komatsu-företaget om det rör sig om väsentlig information.

Q & A

Q. Kan jag direkt korrigera felaktig information om företaget i sociala medier?

A. Det finns en risk för informationsläckage, så du måste först informera och rådgöra med den ansvariga avdelningen.

13. Interna kontrollsystem

[Se del I-7-\(1\)](#)

(1) Internt kontrollsystem

Alla Komatsus medarbetare ska utföra de interna kontroller som är relevanta för deras arbetsuppgifter och rapportera eventuella fel i dessa interna kontroller och missförhållanden kopplade till de interna kontrollerna som de får kännedom om.

(2) Samarbete med interna/externa revisorer

Komatsus medarbetare får inte på ett otillbörligt sätt påverka, pressa, manipulera eller vilseleda interna eller externa revisorer. Alla Komatsumedarbetare ska samarbeta i revisioner och utredningar.

(3) Dokumentation

[Se del I-2-\(5\)](#)

Komatsus medarbetare ska spara eller förstöra dokumentation (inbegripet elektroniska data) i enlighet med Komatsus dokumentationspolicy 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. Kontakta den juridiska avdelningen vid eventuell osäkerhet kring huruvida dokument får förstöras eller inte. Med tanke på risken för informationsläckage kan du förstöra dokumentation som bekräftat inte behöver sparas.

Q & A

Q: Jag tycker att vi kan strunta i gamla regler som inte passar för den aktuella situationen. Är det okej?

A: Reglerna måste ses över, rådgör med ansvarig avdelning.

14. Ekonomisk redovisning och kontroll

[Se del I-6-\(2\)](#)

Komatsu har 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.

Komatsus anställda får inte förfalska, vilseleda, förvränga eller utelämnas information i den ekonomiska redovisningen, exempelvis kvitton, fakturor, finansiella uppgifter, utgiftsrapporter, fraktsedlar, inlämnade myndighetsdokument, resultatutvärderingar och avtal med ombud, konsulter och andra tredjepartsaktörer.

Q & A

Q. Byggarbetet har inte slutförts, men jag skulle vilja bokföra projektet på det här räkenskapsåret. Kan jag be om att få utfärda en faktura i förväg?

A. Du får inte bokföra kostnader innan arbetet har slutförts.

15. Förbud mot insideraffärer

[Se del I-6-\(3\)](#)

Komatus 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.

Q & A

Q. Jag fick förhandsinformation om att företagets resultat sannolikt kommer att förbättras. Kan jag köpa aktier i företaget?

A. Du får inte köpa aktier förrän informationen har offentliggjorts.

Övrigt

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 en global visselblåsarlinje som medarbetare och intressenter kan använda för att rapportera påstådda eller misstänkta överträdelser och missförhållanden. Många Komatsuföretag har även regionala visselblåsarsystem där missförhållanden kan rapporteras på det lokala språket.

Kontakta den regionala eller globala visselblåsarlinjen

Regionala visselblåsarlinje

Se webbadressen eller QR-koden nedan, affischen med de fem efterlevnadsprinciperna eller intranätet.

<https://www.komatsu.jp/en/compliance-hotline>



Globala visselblåsarlinje (Japan)

E-post: comp_hot@global.komatsu

Observera att rapporter som lämnas via det globala visselblåsarsystemet i de fall det är lämpligt kommer att vidarebefordras till den aktuella regionala avdelningen för utredning och tillämpning av gällande regler. Komatsu Ltd. Efterlevnadsavdelningen övervakar hur rapporten hanteras av den regionala avdelningen för att säkerställa att samma processer tillämpas världen över.

All information som framkommer via visselblåsarsystemen hanteras konfidentiellt i möjligaste mån. Lagkrav och Komatsus intressen kan dock omöjliggöra detta i vissa fall. Komatsu tolererar inga repressalier gentemot visselblåsare som rapporterar missförhållanden i god tro eller personer som medverkar i utredningar. Alla repressalier är ett brott mot koden. Komatsumedarbetare som tror att de har utsatts för repressalier uppmanas att omedelbart rapportera händelsen via någon av kanalerna ovan.

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. Konflikter

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.

