

Wereldwijde Zakelijke Gedragscode van Komatsu



11e editie

Bericht van de CEO

De hoeksteen van Komatsu's managementfilosofie is om ons in te zetten voor kwaliteit en betrouwbaarheid om de bedrijfswaarde te maximaliseren. Bij Komatsu geloven wij dat onze 'bedrijfswaarde' de totale som aan vertrouwen is die ons wordt geschonken door de maatschappij en alle belanghebbenden.

Van Komatsu wordt verwacht dat het zijn eigen solide en duurzame groei realiseert als een wereldwijde onderneming. Daarnaast verwacht een groeiend aantal belanghebbenden ook dat Komatsu de nodige aandacht schenkt aan de milieu- en sociale effecten van zijn bedrijfsactiviteiten, producten en diensten, en een positieve bijdrage levert aan de duurzame ontwikkeling van de samenleving. Komatsu is van mening dat het onze taak is als maatschappelijk verantwoord ondernemer om aan deze verwachtingen te voldoen, en via onze kernactiviteiten oplossingen te zoeken voor de ecologische, sociale en governancekwesties (ESG). Bovendien zal een positieve aanpak van de ESG-problematiek en het verbeteren van onze inkomsten naar verwachting bijdragen tot een duurzame groei voor Komatsu. Deel 1 van de Wereldwijde Zakelijke Gedragscode van Komatsu (de 'Code' genoemd) formuleert de principes en normen voor verantwoord zakelijk gedrag die Komatsu volgt om zijn sociale verantwoordelijkheden na te komen.

Om ervoor te zorgen dat Komatsu het vertrouwen van de samenleving blijft verdienen, is elke werknemer van Komatsu verplicht om te goeder trouw en ethisch te handelen, in overeenstemming met de wetten, voorschriften en andere regels die algemeen erkend en gerespecteerd worden door de samenleving (de 'Regels'). Deel 2 van de Code omvat – samen met een aantal voorbeelden – de algemeen toepasbare regels die de gedragscode uitmaken die alle medewerkers van Komatsu, inclusief ikzelf, moeten volgen.

Zoals eerder vermeld, omvat de Code niet alle regels die moeten worden nageleefd. De details of specifieke toepassingen van de Regels kunnen ook variëren afhankelijk van het land of de regio. Bij de aanpak van een probleem moeten alle werknemers, inclusief het management van elke divisie en elk bedrijf, samenwerken om het probleem op te lossen, volgens de principes en normen uiteengezet in de Code en in overeenstemming met de regels van de feitelijke werkplek (Gemba), het echte werk (Gembutsu), en de echte situatie (Genjitsu).

Van alle medewerkers van Komatsu wordt ook verwacht dat zij beslissingen nemen in overeenstemming met de prioriteitsvolgorde van 'Veiligheid (en gezondheid), wetgeving (naleving), kwaliteit, levering en kosten', en dat ze de hoogste prioriteit geven aan veiligheid, gezondheid en naleving boven alle andere principes. Daarnaast geven de 'Vijf principes van naleving' de basisacties aan om te voldoen aan de Regels. Deze principes verbieden in het bijzonder het verdoezelen of negeren van eventuele misstappen of fouten die in strijd zijn met de Regels.

Alle Komatsu-medewerkers dienen de betekenis en het doel van de hierboven beschreven sociale verantwoordelijkheid en naleving te begrijpen, te handelen in overeenstemming met Komatsu's wereldwijde zakelijke gedragscode en ernaar te streven verder te groeien als een bedrijf met steeds meer maatschappelijk vertrouwen.

1 april 2021



Hiroyuki Ogawa
Voorzitter en CEO, Komatsu Ltd.

Vijf principes van naleving

De 'Vijf principes van naleving' (de '5 Principles') zijn de basisregels voor naleving die alle Komatsu-personeelsleden in acht moeten nemen. Alle Komatsu-medewerkers moeten te allen tijde de 5 Principles in gedachten houden tijdens de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden.

De 5 complianceprincipes

Vertrouwen



1. Om het vertrouwen van de samenleving te verdienen, moeten we de Regels altijd volgen.

Controleren



2. Onzeker over de Regels? Ga of vraag het even na. Dat u niet (voldoende) vertrouwd bent met de Regels, is geen excuus om ze niet na te leven.

Melden



3. Verdoezel of negeer nooit misstappen of fouten die in strijd zijn met de Regels. Meld problemen onmiddellijk aan de geschikte persoon (personen) of afdeling(en).

Rechtzetten



4. Zet eventuele misstappen of fouten meteen recht, en neem doeltreffende maatregelen zodat ze zich niet opnieuw voordoen.

Geen represailles



5. Houd nooit iemand tegen om problemen te melden of de Compliance Hotline te gebruiken (klokkenluiders). Neem nooit represailles tegen personen die te goeder hun zorgen melden.

(Komatsu verzekert dat de entiteiten van Komatsu Group personen die zulke meldingen maken of klokkenluiden nooit nadelig zullen behandelen.)

Elke medewerker van Komatsu moet deze beginselen naleven, net als de SLDQC-prioriteiten (Safety - veiligheid, Law - wetgeving, Quality - kwaliteit, Delivery - levering, Cost - kosten). Zo verdienen en behouden we elkaars vertrouwen, en dat van de samenleving. Om oplossingen te vinden, te kunnen anticiperen op problemen en proactief om te gaan met compliance- en ethische kwesties, moeten we ook naar onze eigenlijke werkplek gaan (Gemba), de zaak zoals ze is, bestuderen (Gembutsu) en de werkelijke situatie doorgronden (Genjitsu).

Hieronder volgt een uitleg van elk van de Principes:

1. Om het vertrouwen van de samenleving te verdienen, moeten we de Regels altijd volgen.

Van de onderneming en haar medewerkers wordt verwacht dat ze te goeder trouw en ethisch handelen in overeenstemming met de wet en de algemeen erkende en gerespecteerde regels in de samenleving. Het niet naleven van de Regels (*) leidt tot verlies van vertrouwen van de samenleving. Instructies van leidinggevendenden of verzoeken van klanten zijn geen excuus om de Regels te overtreden.

(*) 'Komatsu's Gedragscode' definieert de wetten, voorschriften, normen en sociale normen die bedrijven en hun werknemers geacht worden na te leven als 'regels van het bedrijfsleven' of 'de Regels'.

2. Onzeker over de Regels? Ga of vraag het even na. Dat u niet (voldoende) vertrouwd bent met de Regels, is geen excuus om ze niet na te leven.

Er zijn veel regels waaraan bedrijven en werknemers zich moeten houden. Onbekendheid met de Regels is geen excuus om ze niet na te leven. De Regels niet kennen is onaanvaardbaar. Elke werknemer moet er dan ook naar streven op de hoogte te zijn van de Regels – inclusief alle updates ervan – met betrekking tot zijn/haar werk.

Vooraf voor wetten, voorschriften en normen waarbij niet-naleving ernstige nadelige gevolgen kan hebben, is het absoluut noodzakelijk om samen met interne en/of externe experts na te gaan of de inhoud (inclusief eventuele updates) goed begrepen is, zodat de regels naar behoren worden nageleefd.

3. Verdoezel of negeren nooit misstappen of fouten die in strijd zijn met de Regels. Meld problemen onmiddellijk aan de geschikte persoon (personen) of afdeling(en).

Bij veel bedrijfsschandalen die publieke kritiek uitlokken en voor maatschappelijke ophef zorgen, wordt vooral het verdoezelen of negeren van een kwestie of het gebrek aan bedrijfsbeleid als problematisch beschouwd, en dit brengt de reputatie van het bedrijf nog meer schade toe.

Het vereist evenwel moed om negatieve zaken, zoals misstappen of fouten, te melden. Door deze problemen valselijk te verdoezelen of te negeren wordt het probleem echter niet opgelost, en vroeg of laat komt het toch aan het licht. Verdoezel of negeren nooit misstanden of fouten.

4. Zet eventuele misstappen of fouten meteen recht, en neem doeltreffende maatregelen zodat ze zich niet opnieuw voordoen.

Wanneer misstappen of fouten worden ontdekt, is het belangrijk ze snel te corrigeren, verdere schendingen te voorkomen en nadelige gevolgen te beperken.

Maatregelen om herhaling te voorkomen mogen niet ad hoc zijn; in plaats daarvan moet u teruggaan naar de bron van het probleem en effectieve en permanente maatregelen nemen om de oorzaak aan te pakken.

Als u bijvoorbeeld brand in het magazijn ontdekt, moet u direct de brandweer waarschuwen. De eerste prioriteit is het blussen van de brand. Zodra de brand geblust is, moet u de oorzaak van de brand proberen vast te stellen aan de hand van grondig onderzoek ter plaatse en dient u alle mogelijke onderliggende oorzaken te elimineren om herhaling te voorkomen.

Als u gewoon een bordje 'Brandgevaar' aan de wand hangt in het magazijn en er breekt opnieuw een gelijkaardige brand uit, dan wordt dit veel zwaarder veroordeeld door de samenleving en verliest het bedrijf het maatschappelijke vertrouwen.

5. Houd nooit iemand tegen om problemen te melden of de Compliance Hotline te gebruiken (klokkenluiders). Neem nooit represailles tegen personen die te goeder trouw hun zorgen melden.

Wil een onderneming het vertrouwen van de samenleving verdienen en behouden, dan moet zij eventuele tekortkomingen onmiddellijk opsporen en verhelpen. Naast een meldingssysteem voor toezichhouders en een auditsysteem maakt een klokkenluidersregeling deel uit van een dergelijke 'zelfzuiverende functie'.

Om te garanderen dat de bovenstaande systemen effectief werken, mag u iemand die nuttige informatie aan het bedrijf kan verstrekken, nooit verhinderen om een melding te doen bij de Compliance Hotline. De zelfzuiverende functie van het bedrijf zal nooit stevig verankerd worden als mensen van mening zijn dat 'eerlijkheid niet loont'. U mag daarom ook niet proberen om de identiteit van de klokkenluider te achterhalen omdat dat een buitensporige druk legt op potentiële klokkenluiders.

Komatsu heeft de duidelijke belofte gedaan dat het nooit een ongunstige actie zal ondernemen tegen een klokkenluider.

Inhoud

Deel I Richtlijnen voor correct zakelijk gedrag

1. Relaties met belanghebbenden	8
(1) Klanten	
(2) Aandeelhouders en investeerders	
(3) Distributeurs en leveringspartners (Kyoryoku Kigyo)	
(4) Lokale gemeenschappen	
2. Bedrijfsvoering met integriteit en eerlijkheid	9
(1) Eerlijke en vrije concurrentie	
(2) Antiomkoping: Relaties met overheidsinstellingen en overheidsfunctionarissen	
(3) Adequate exportcontrole	
(4) Kordate aanpak van antisociale groepen	
(5) Bescherming en beheer van informatie	
(6) Gebruikelijke praktijken	
3. Respect voor mensenrechten	11
4. Personeelsbeleid	12
(1) Bestuursbeleid Human Resources	
(2) Beleid inzake gezondheid en veiligheid op het werk	
5. Milieubescherming	15
6. Bekendmaking van informatie	17
(1) Bekendmaking van informatie	
(2) Passende financiële rapportage	
(3) Verbod op aandelenhandel met voorkennis	
7. Interne controlesystemen en nalevingskader	18
(1) Interne controlesystemen	
(2) Nalevingskader	

Deel II Gedragsregels voor de werknemers

1. Ethisch en correct zakelijk gedrag	20
(1) Fraude (gedrag dat schadelijk is voor de activa en de waarde van het bedrijf)	
(2) Steekpenningen en smeergeld (met betrekking tot klanten, leveranciers, distributeurs enzovoort)	
(3) Geschenken	
(4) Politieke bijdrage	
(5) Bewaring van documenten	
2. Belangenconflicten	22
3. Naleving van de antitrustwetgeving en eerlijke concurrentie	23
(1) Naleving van de antitrustwetgeving	
(2) Eerbiediging van intellectuele-eigendomsrechten	
4. Antiomkoping	25
(1) Overheidsrelaties	
(2) Preventie van buitenlandse corruptie	
5. Exportcontrole	26
6. Handelsgeheimen en bedrijfseigen informatie	27
7. Elektronische communicatiemiddelen	27
8. Gelijke arbeidskansen/niet-discriminatie	28
9. Intimidatie	28
10. Privacy van werknemers	29
11. Gezondheid en veiligheid	29
12. Productveiligheid en betrouwbaarheid	30
13. Milieu	30
14. Openbaarmaking	31
15. Interne controlesystemen	32
(1) Systeem voor interne controle	
(2) Medewerking interne/externe auditeur	
16. Financiële controles en boekhouding	32
17. Verbod op aandelenhandel met voorkennis	33

Opmerking: De voorbeelden in deel II zijn bedoeld als aanzet om over de onderwerpen na te denken. Daarom is er mogelijk meer dan één antwoord in de volgende uiteenzettingen.

Diversen

A. Sancties	34
B. Compliance Hotline	34
C. Verklaring van naleving	35
D. Herziening	35
E. Strijdigheid	35

Eerste editie gepubliceerd op 1 januari 1998
Tweede editie gepubliceerd op 1 januari 1999
Derde editie gepubliceerd op 1 juni 2000
Vierde editie gepubliceerd op 1 oktober 2001
Vijfde editie gepubliceerd op 1 februari 2003
Zesde editie gepubliceerd op 1 december 2004
Zevende editie gepubliceerd op 15 januari 2007
Zevende editie, tweede druk op 1 oktober 2008
Achtste editie gepubliceerd op 1 april 2011
Negende editie gepubliceerd op 1 april 2014
Tiende editie gepubliceerd op 1 oktober 2017
Elfde editie gepubliceerd op 1 april 2021

Definities

Code	Deze Wereldwijde Zakelijke Gedragscode van Komatsu
Familie	Familieleden zoals echtgeno(o)t(e), partner, kind, broer of zus, grootouder, kleinkind en andere naaste familieleden
Komatsu, wij, onze of ons	Komatsu Ltd. en zijn directe en indirecte groepsondernemingen
Komatsu-medewerkers, u of uw	Allen die werken voor Komatsu, van het topmanagement tot elke werknemer, waaronder werknemers in loondienst, tijdelijke werknemers en anderen
Afdeling Juridische Zaken	De afdeling Juridische Zaken, die verantwoordelijk is voor het afhandelen van juridische zaken, of andere van toepassing zijnde afdelingen verantwoordelijk voor zaken die betrekking hebben op specifieke juridische gebieden (arbeidswetten, milieuwetten enzovoort).
Regels	Wet- en regelgeving die van toepassing is op de bedrijfsactiviteiten van Komatsu en de regels die over het algemeen worden erkend en gerespecteerd in de maatschappij.

Deel I Richtlijnen voor correct zakelijk gedrag

Deel I 'Richtlijnen voor correct zakelijk gedrag' bevat richtlijnen voor verantwoord zakelijk gedrag, met een diep besef van de economische, sociale en ecologische impact die Komatsu kan hebben bij het bevorderen van een duurzame samenleving door middel van zijn bedrijfsactiviteiten, producten en diensten. Alle organisaties en werknemers van Komatsu zijn verplicht hun zakelijke activiteiten in overeenstemming met deze richtlijnen uit te voeren.

1. Relaties met belanghebbenden

Als we het hebben over 'belanghebbenden', verwijzen we hiermee naar alle partijen die betrokken zijn bij onze bedrijfsactiviteiten. Belanghebbenden omvatten klanten, aandeelhouders, investeerders, distributeurs, zakelijke partners in de leveringsketen ('leveringspartners' of 'kyoryoku kigyo'), plaatselijke gemeenschappen en werknemers. Aangezien Komatsu en zijn belanghebbenden samenwerken als wederzijds onmisbare partners om duurzame groei van Komatsu na te streven en sociale problemen op te lossen door middel van zakelijke activiteiten, zullen we er samen naar streven langdurige en gezonde relaties van wederzijds vertrouwen aan te gaan en te onderhouden.

(1) Klanten

Klanten zijn voor Komatsu de belangrijkste belanghebbenden. We zullen de problemen van klanten altijd vanuit hun oogpunt bekijken, onze klanten relevante informatie verstrekken naargelang hun behoefte, serieus luisteren naar hun inbreng en hun passende oplossingen bieden door producten, diensten en systemen te leveren die ontworpen zijn met veiligheid in het achterhoofd en die milieubewust, innovatief en van superieure kwaliteit zijn.

(2) Aandeelhouders en investeerders

In plaats van winst op korte termijn na te streven, zal Komatsu voldoen aan de verwachtingen van zijn aandeelhouders en investeerders door te streven naar continue groei door middel van stabiel management en door zij maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen.

(3) Distributeurs en leveringspartners (Kyoryoku Kigyo)

Distributeurs en leveringspartners (Kyoryoku Kigyo) zijn belangrijke zakelijke partners van Komatsu. We streven naar langdurige stabiele relaties op basis van transparantie, eerlijkheid en wederzijds vertrouwen.

Distributeurs die Komatsu-producten en -diensten aan klanten leveren, moeten op verantwoorde wijze zaken doen in overeenstemming met deze Code om het vertrouwen in het Komatsu-merk niet te ondermijnen.

Komatsu moedigt onze toeleveringspartners aan om maatschappelijk verantwoord inkopen (MVI) in de hele toeleveringsketen te promoten in overeenstemming met Komatsu's MVI-richtlijnen die gebaseerd zijn op deze Code. Wij zullen onze distributeurs en toeleveringspartners selecteren op basis van financiële gezondheid en andere objectieve zakelijke criteria, en vanuit het standpunt van naleving van de Regels.

(4) Lokale gemeenschappen

Komatsu zal nauwe communicatie onderhouden met de plaatselijke gemeenschap en actief streven naar een harmonieus evenwicht in de belangen om een gewaardeerd verantwoord ondernemer te worden.

Om dit doel te bereiken, zullen we via onze kernactiviteiten een bijdrage leveren aan de samenleving en zullen we ons daarnaast actief en continu bezighouden met verschillende wereldwijde activiteiten op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).

Hieronder volgen de doelstellingen en basisprincipes die aan de grondslag liggen van onze activiteiten voor een maatschappelijke bijdrage:

Doelstellingen:	De verantwoordelijkheden van Komatsu en onze werknemers als leden van de plaatselijke gemeenschap verduidelijken en hun activiteiten voor maatschappelijke bijdrage overeenkomstig sturen.
Principes:	Activiteiten voor maatschappelijke bijdragen moeten: <ul style="list-style-type: none"> • continuïteit hebben; • bijdragen aan het bevorderen van het openbaar welzijn; • vrijwillig worden gekozen (niet opgelegd); • geschikt zijn voor het personeelsbestand; en niet worden ontwikkeld om onze producten en diensten aan te prijzen.

We erkennen dat het de keuze is van elke werknemer om aan vrijwilligersactiviteiten deel te nemen, en we waarderen en ondersteunen dergelijke betrokkenheid door verschillende systemen en programma's te introduceren.

2. Bedrijfsvoering met integriteit en eerlijkheid

(1) Eerlijke en vrije concurrentie

Komatsu erkent het belang van eerlijke en vrije concurrentie op de markt en zal de wet- en regelgeving met betrekking tot antitrust, eerlijke concurrentie en eerlijke handel naleven. Meer in het bijzonder wordt er een systeem ingevoerd om de strikte naleving van de volgende zaken te waarborgen:

- a. Geen heimelijke biedingen, productie, prijsafspraken of marktmanipulatie enzovoort of andere handelingen stellen die de vrije concurrentie beperken.
- b. Geen handelsgeheimen van derden op onrechtmatige wijze proberen te bekomen of gebruiken.
- c. Geen inbreuk maken op intellectuele-eigendomsrechten van derden en geen gebruik maken van intellectuele eigendommen van anderen zonder toestemming.
- d. Zakenpartners op het vlak van inkoop, verkoop, distributie en andere waardeketens eerlijk behandelen en te goeder trouw zaken doen. Geen gebruik maken van onze voordelen om oneerlijke deals af te dwingen, noch beperkingen opleggen of aanwijzingen geven over prijzen in strijd met de wet- en regelgeving van een land of regio.
- e. Geen onjuiste voorstelling geven van de kwaliteit, prestaties, specificaties enzovoort van producten en diensten.

(2) Antiomkoping: Relaties met overheidsinstellingen en overheidsfunctionarissen

Komatsu zal alle relevante internationale codes, wetten en voorschriften van elk land met betrekking tot de bestrijding van omkoping naleven en goede en transparante relaties onderhouden met de overheidsinstanties en functionarissen van elk land. Komatsu zal ook van zijn zakenpartners, distributeurs, agenten en andere tussenpersonen eisen dat zij dienovereenkomstig handelen.

(3) Adequate exportcontrole

Komatsu zal exportcontroles uitvoeren om de internationale vrede en veiligheid te handhaven. Daartoe zal Komatsu alle geldende exportwet- en regelgeving en Komatsu's beleid en interne regels in acht nemen om te garanderen dat de producten of technologie van onze respectievelijke bedrijven niet zullen worden gebruikt, in geen enkele transactie, voor ontwikkeling, productie, gebruik en/of opslag van massavernietigingswapens en conventionele wapens, ondersteuning van terrorisme of andere activiteiten die een bedreiging vormen voor de wereldvrede.

(4) Kordate aanpak van antisociale groepen

Komatsu verwerpt alle relaties met groepen of individuen die economische belangen nastreven door middel van geweld, intimidatie of bedrieglijke methoden, of met gelijk welke andere georganiseerde misdaadgroep, en zal resoluut stelling nemen tegen eisen van dergelijke groepen.

Bovendien zal Komatsu voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot het tegengaan van witwassen en zich op geen enkele manier met dergelijke praktijken inlaten.

(5) Bescherming en beheer van informatie

Komatsu zal alle informatie die door externe personen en zakenpartners wordt verstrekt en onze interne en bedrijfseigen bedrijfsinformatie op de juiste manier behandelen en ongeoorloofde openbaarmaking, vervalsing, verlies of vernietiging voorkomen en maatregelen nemen om systeemstoringen te voorkomen.

a. Cyberveiligheid

Komatsu zal passende maatregelen nemen tegen cyberaanvallen, hacking en andere cyberrisico's.

b. Persoonlijke gegevens

Komatsu zal persoonlijke gegevens correct verkrijgen, beheren, gebruiken, verstrekken en verwijderen in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving.

c. Gegevensvervalsing

Het vervalsen van gegevens over veiligheid, prestaties of kwaliteit, testresultaten of andere informatie is verboden, evenals het indienen van valse rapporten.

(6) Gebruikelijke praktijken

Komatsu erkent dat de gebruikelijke praktijken in een bedrijf kunnen verschillen per land of regio. Hoewel wij dergelijke gebruikelijke praktijken in het land of de regio waarin wij werkzaam zijn respecteren, geven wij prioriteit aan eerlijkheid en naleving van de Regels en onthouden wij ons van het volgen van dergelijke gebruiken als wij van mening zijn dat er een strijdigheid is. Als er een strijdigheid bestaat tussen de

gebruikelijke praktijken en toepasselijke wet- en regelgeving, moeten we altijd de toepasselijke wet- en regelgeving volgen.

3. Respect voor mensenrechten

Komatsu zal de internationaal erkende mensenrechten ondersteunen en respecteren en zorgen dat wij niet medeplichtig zijn aan de overtreding van mensenrechten, in het kader van onze ESG-aanpak.

Komatsu heeft zijn mensenrechtenbeleid opgesteld en uit hiermee zijn inzet voor het bevorderen van respect voor mensenrechten in overeenstemming met de internationaal aanvaarde normen. Op grond van dit beleid zullen we activiteiten die de mensenrechten respecteren ten volle ondersteunen.

Mensenrechtenbeleid

(1) Respect voor mensenrechten

De 'Komatsu Way' beschrijft de waarden die alle functionarissen en werknemers in de Komatsu Groep, inclusief die op het hoogste management-niveau, zich op een duurzame manier eigen moeten maken. Om de Komatsu Way te implementeren, is het noodzakelijk dat we verantwoordelijk handelen in overeenstemming met de verwachtingen van de samenleving. Komatsu vindt het essentieel dat respect voor mensenrechten stevig verankerd is in ons bedrijf en past daarom het mensenrechtenbeleid toe op Komatsu's wereldwijde zakelijke activiteiten. Dit beleid is opgesteld op basis van de internationale mensenrechtenprincipes die zijn opgenomen in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Naast het promoten van zakelijke activiteiten in overeenstemming met deze filosofie, promoot Komatsu activiteiten die de mensenrechten respecteren, zoals het voorkomen van kinderarbeid en dwangarbeid en het elimineren van buitensporige werkuren, het tegengaan van discriminatie en intimidatie, het recht op vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen, minimumloon, gezondheid en veiligheid enzovoort, in overeenstemming met de Guiding Principles on Business and Human Rights van de VN en de kernprincipes van de Internationale Arbeidsorganisatie. De Komatsu Groep zal de wet- en regelgeving naleven van alle landen waar het zijn zakelijke activiteiten uitvoert. Waar gevestigde internationale mensenrechtennormen en nationale wetten bestaan, zullen we de hogere norm volgen; waar ze strijdig zijn, zullen we zoeken naar manieren om de internationaal erkende mensenrechten zo goed mogelijk na te leven.

(2) Betrokkenheid van belanghebbenden

Als we het hebben over 'belanghebbenden', verwijzen we hiermee naar alle partijen die betrokken zijn bij onze bedrijfsactiviteiten. Tot de belanghebbenden behoren onder meer klanten, aandeelhouders, investeerders, distributeurs, leveranciers, lokale gemeenschappen en werknemers. We zullen onafhankelijke externen raadplegen over mensenrechtenkwesties en de dialoog aangaan met interne en externe belanghebbenden om mensenrechtengerelateerde kwesties te begrijpen. We zullen via onze rapporten en/of de website van de Groep regelmatig en publiekelijk communiceren over onze activiteiten op het gebied van mensenrechten op basis van dit beleid.

(3) Lokale gemeenschappen

Bedrijven kunnen niet blijven bestaan zonder een goede harmonie met de plaatselijke gemeenschap. Komatsu wil een zo transparant mogelijk bedrijf zijn dat actief streeft naar een harmonieus evenwicht tussen de belangen met de lokale gemeenschappen door middel van nauwe communicatie en dat een bijdrage levert aan de lokale gemeenschap als een gewaardeerd verantwoord ondernemer.

(4) Mensenrechtenkwesies (beoordeling en due diligence)

In ons streven om de basisprincipes voor de bescherming van mensenrechten toe te passen, voeren we met de hulp van externe experts risico-beoordelingen uit voor onze bestaande en nieuwe bouw-, mijnbouw- en bosbouw machines over de hele wereld. Naast risicobeoordelingen zullen we MVI-beoordelingen voor leveranciers uitvoeren en maatschappelijk verantwoord inkopen bevorderen door verbeteringen na te streven op basis van de resultaten van de beoordelingen.

(5) Richtlijnen voor werknemers, distributeurs en leveranciers

Om de doeltreffendheid van dit beleid te verzekeren, zullen we gepaste opleidingen en activiteiten organiseren om het bewustzijn van de werknemers in de hele Groep te vergroten. Wij verwachten ook van onze distributeurs en leveranciers dat ze dit beleid in hun eigen activiteiten naleven, en we zullen hen aanmoedigen dit te doen.

(6) Maatregelen

We hebben in ons hoofdkantoor een Global Compliance Hotline opgericht voor alle meldingen met betrekking tot niet-naleving, inclusief mensenrechtenkwesies, en we zorgen ervoor dat alle medewerkers van de Komatsu Groep deze hotline kennen. Elke werknemer die denkt dat er een conflict ontstaat tussen dit beleid en de wetten, gebruiken of praktijken van de plaats waar hij of zij werkt, of die vragen heeft over dit beleid of een mogelijke schending van dit beleid vertrouwelijk wil melden, dient dit anoniem te melden aan de Hotline. Naast de Hotline voor medewerkers van de Komatsu Groep, kunnen ook alle derden die een omstandigheid of handeling vaststellen die dit beleid of de toepasselijke wetgeving met betrekking tot mensenrechten schendt of lijkt te schenden, anoniem een melding doen. Ze kunnen contact met ons opnemen via <https://home.komatsu/en/inquiry/> of via het nummer +81-3-5561-4711.

4. Personeelsbeleid

Onze werknemers zijn de drijvende kracht achter onze bedrijfsactiviteiten en zijn onmisbare activa voor Komatsu.

Wij zullen een nauwe communicatie met werknemers onderhouden en streven naar een veilige, gezonde en prettige werkplek. Wij zullen onze werknemers passende educatie en training verstrekken zodat ze op hun vaardigheden en capaciteiten proactief kunnen verbeteren. Wij zullen er ook naar streven om het personeel ontwikkelingskansen te bieden om hun volledige capaciteiten te benutten en hun carrière uit te bouwen, zodat ze tevreden en trots zijn om voor Komatsu te werken.

(1) Bestuursbeleid Human Resources

Het HR-bestuur verschilt op basis van historische en culturele achtergronden. Wij moeten deze verschillen respecteren en er rekening mee houden.

Komatsu-bedrijven zullen systemen voor HR-beheer opstellen die geschikt zijn voor hun regio, overeenkomstig de volgende basisprincipes:

Wereldwijd personeelsbeleid

- a. Wij zullen de mensenrechten, persoonlijkheid, individualiteit en wettelijk beschermde privacy van elke werknemer respecteren.
- b. We zullen diversiteit respecteren en elke medewerker eerlijk en onpartijdig behandelen en beoordelen. We zullen geen enkele werknemer discrimineren op basis van ras, etniciteit, huidskleur, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, leeftijd, religie, nationale afkomst, handicap, burgerlijke staat of een ander wettelijk beschermd statuut. We zullen gelijke kansen op werk krachtig bevorderen.
- c. Wij zullen rekening houden met een goede balans tussen werk en privéleven en fysieke en mentale gezondheid en we zullen onze werknemers werkplekken aanbieden waar zij hun taken efficiënt kunnen uitvoeren met voldoening en trots.
- d. We tolereren geen ongepast gedrag of taalgebruik dat werknemers verhindert om effectief en comfortabel te werken. In het bijzonder mogen alle medewerkers van Komatsu geen enkele vorm van pesterij of intimidatie plegen, waaronder intimidatie van ondergeschikt personeel, seksuele intimidatie of intimidatie in verband met zwangerschap, bevalling, ouder-schap of mantelzorg, op de werkplek noch erbuiten.
- e. Bij het ontwikkelen en implementeren van het beleid van Komatsu inzake arbeidsvoorwaarden (zoals loon, sociale voorzieningen, prestatiebonussen en promoties), zullen wij ervoor zorgen dat dit beleid eerlijk en duidelijk geïmplementeerd moet worden. Dit beleid zal nauwkeurig worden gecommuniceerd naar de werknemers en zo open en toegankelijk mogelijk zijn.
- f. Wij zullen voldoen aan alle toepasselijke wet- en regelgeving met betrekking tot de rechten van werknemers en waar mogelijk een dialoog of debat mogelijk maken met de werknemers en hun vertegenwoordigers.
- g. Wij zullen geen kinderarbeid of dwangarbeid tolereren.
- h. Wij zullen algemene arbeidsvoorwaarden bieden die voldoende concurrerend zijn in hun betreffende regio's.

'Elke actie die de mensenrechten schendt (intimidatie van ondergeschikt personeel, seksuele intimidatie of andere intimidatie in verband met zwangerschap, bevalling, opvoeding of verzorging)' wordt beschouwd als grond voor disciplinaire maatregelen.

Komatsu zal de bovenstaande basisprincipes in acht nemen en zal, bij het vaststellen van een situatie of actie die hiervan afwijkt, direct een gedegen onderzoek uitvoeren en, indien nodig, corrigerende maatregelen treffen.

(2) **Beleid inzake gezondheid en veiligheid op het werk**

Management en medewerkers van Komatsu-bedrijven zullen gezamenlijk activiteiten op het gebied van veiligheids- en gezondheidsbeheer promoten om een veilige werkomgeving te realiseren in overeenstemming met de volgende richtlijnen.

Beleid inzake gezondheid en veiligheid op het werk

- a. Respecteer de wetten en voorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het werk, alsook de interne basisregels binnen de Komatsu Groep met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk, en in het bijzonder de punten die zijn overeengekomen na overleg tussen de werknemers en het management op elke werkplek.
- b. Werk doelstellingen uit voor de activiteiten rond het veiligheids- en gezondheidsbeleid, evalueer hun voortgang en streef naar een continue verbetering van deze activiteiten.
- c. Voer activiteiten op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in overleg tussen het management en de werknemers, op basis van volledige participatie, en onderhoud een goede communicatie met de belanghebbenden inzake veiligheid en gezondheid op het werk.
- d. Identificeer en evalueer mogelijke risico's voor de veiligheid en gezondheid op een werkplek en neem navenante maatregelen.
- e. IJver actief voor een goed zorgbeleid van de werknemers en ondersteun het behoud en de bevordering van hun gezondheid.
- f. Zet in op opleiding en het verwerven van de nodige kwalificaties voor de veiligheid en gezondheid van werknemers, en bied human resources ontwikkelingskansen zodat ze hun verantwoordelijkheden op de werkplek veilig kunnen vervullen.
- g. Verspreid de kennis en informatie over veiligheid en gezondheid op het werk die door de bedrijfsactiviteiten is verkregen in het openbaar, onder voorbehoud van een passende bescherming van persoonlijke gegevens, als bijdrage aan veiligheid en gezondheid in de samenleving.

Komatsu zal gepaste aandacht schenken aan dreigingen die kunnen ontstaan door terrorisme, conflicten, rellen, natuurrampen, pandemieën van ernstige infectieziekten en andere gebeurtenissen die buiten onze macht liggen.

Komatsu zal voortdurend streven naar het verbeteren van veiligheidsmaatregelen om het verlies van mensenlevens tot een minimum te beperken, zelfs bij het optreden van dergelijke oncontroleerbare gebeurtenissen.

5. Milieubescherming

De producten van Komatsu vormen, hoewel ze bijdragen aan een welvarende en voorspoedige levensstandaard, een belasting voor het milieu door hun productie, gebruik en afvoer. In deze context proberen wij die belasting op het milieu te verlagen of te compenseren.

Onder het 'Earth Environment Charter' beschouwt Komatsu milieubescherming als een hoge prioriteit en neemt het proactief relevante maatregelen.

Komatsu Earth Environment Charter

Bedrijfsprincipes

(1) Bijdragen aan het realiseren van een duurzame samenleving

De mensheid moet niet alleen streven naar een verdere groei van een welvarende en comfortabele samenleving, maar onze onmisbare natuurlijke leefomgeving ook in een gezonde staat doorgeven aan de toekomstige generaties.

In de Komatsu Groep definiëren we milieubehoud als een van de beheertaken met de hoogste prioriteit, en streven we ernaar bij te dragen aan duurzame groei van de samenleving door geavanceerde technologieën voor milieubescherming te integreren in al onze bedrijfsactiviteiten. Dit uit zich in onze hybride bouwmachines, die aanzienlijk minder CO₂ uitstoten, en door ons superieure productieproces.

(2) Gelijktijdige realisatie van milieu- en economische prestaties

We zetten ons in om zowel de milieuprestaties als de economische efficiëntie te verbeteren, als een groep van bedrijven die werken aan superieure productie in functie van de klanttevredenheid. Hiertoe gaan we voortdurend de uitdaging aan om geavanceerde technologieën te ontwikkelen om creatieve producten te ontwikkelen die zowel de milieuprestaties tijdens de levenscyclus van het product als de economische prestaties ervan verbeteren.

(3) In acht nemen van maatschappelijk verantwoord ondernemen

Elk bedrijf van de Komatsu Groep zet zich in voor milieubehoud, niet alleen door te voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving van de betrokken gemeenschap, regio en land, maar ook door vrijwillig normen vast te stellen die rekening houden met de wereldwijde en lokale milieuproblematiek.

Elk bedrijf van de Groep streeft er ook naar om zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid na te komen door actief deel te nemen aan lokale programma's voor milieubehoud en daardoor een hechte communicatie met de lokale gemeenschap te bevorderen, en tegelijk een bedrijf te worden waaraan alle belanghebbenden van Komatsu hun vertrouwen willen schenken.

Richtlijnen voor bedrijfsactiviteiten

(1) Basisstandpunten over de milieuproblematiek

In de Komatsu Groep werken we aan een duurzame samenleving en leef-omgeving door middel van onze wereldwijde bedrijfsactiviteiten. Er zijn met name vier milieuproblemen die we willen aanpakken op basis van de onderstaande standpunten.

1) Klimaatverandering

We zullen het gebruik van energie en de uitstoot van broeikasgassen verminderen in alle fasen van onze bedrijfsactiviteiten, van onderzoek en ontwikkeling, inkoop, productie en logistiek tot verkoop en service, en in de totale levenscyclus van onze producten en diensten.

2) Tot stand brengen van een gezonde materiaalkringloopsamenleving

Via onze bedrijfsprocessen streven we ernaar het gebruik van natuurlijke hulpbronnen, zoals materialen en water, tot een minimum te beperken, het hergebruik of de recycling ervan zoveel mogelijk te bevorderen, en de nultuitstoot van onze productieactiviteiten over de hele wereld uit te breiden. Tegelijkertijd zorgen we voor een grondig afvalbeheer in al onze bedrijfsdomeinen, ook bij onze leveranciers en distributeurs.

We werken ook continu aan een hogere recycleerbaarheid van producten op het moment van verwijdering.

3) Behoud van lucht, water en andere omgevingen, en beheer van chemische stoffen

We voldoen niet alleen aan de lokale wet- en regelgeving, maar ook aan onze vastgestelde normen met betrekking tot het behoud van de waterkwaliteit en het voorkomen van luchtvervuiling, geluid en trillingen.

We zorgen ook zoveel mogelijk voor een gedegen beheer van chemische stoffen in onze bedrijfsactiviteiten, terwijl we het gebruik van potentieel schadelijke chemische stoffen voortdurend verminderen of ze door alternatieve stoffen vervangen om hun gebruik te elimineren.

4) Biodiversiteit

We erkennen biodiversiteit als een van de belangrijke milieukwesties, we evalueren en analyseren de milieu-impact in al onze bedrijfsdomeinen, en bij het uitvoeren van onze activiteiten houden we rekening met de criteria van de grootste impact en/of de hoogste efficiëntie.

(2) Kader van een wereldwijd, groepsbreed milieubeheersysteem

Het hoofdkantoor van Komatsu, evenals de productiefaciliteiten en belangrijkste bedrijven van de Komatsu Groep die al ISO-certificeringen hebben, zullen werken aan het onderhouden en verbeteren van hun milieubeheersysteem, terwijl de andere productiefaciliteiten en de leveranciers zich ook zullen inzetten om hun milieubeheersysteem op te zetten en hun milieu-impact te verminderen.

Het Komatsu Milieucomité ontwikkelt milieuactieplannen en gemeenschappelijke richtlijnen voor de Komatsu Groep. Op basis van deze groepsbrede plannen en richtlijnen stelt elke divisie of onderneming haar eigen doelstellingen voor de middellange tot lange termijn op en ontwikkelt en implementeert ze specifieke actieplannen, die ze deze regelmatig evalueert en probeert te verbeteren.

(3) Milieueducatie en -communicatie

Wij zijn van mening dat het belangrijk is om het milieubewustzijn van elke medewerker te vergroten en willen dit actief promoten via voorlichtingsprogramma's voor alle medewerkers.

We zullen milieugerelateerde informatie verzamelen, niet alleen over onze productiefaciliteiten, maar ook over andere gerelateerde entiteiten, zoals grote bedrijven en leveranciers waarmee we samenwerken, en we willen dergelijke informatie openbaar maken, om zo een proactieve communicatie te onderhouden met al onze belanghebbenden, zoals klanten, werknemers, lokale gemeenschappen en leveranciers en onze milieucommunicatie inhoudelijk uit te breiden.

Komatsu zal activiteiten voor milieubescherming stimuleren bij al zijn activiteiten overeenkomstig het bovenstaande Charter en het beleid.

6. Bekendmaking van informatie

(1) Bekendmaking van informatie

Komatsu zal passende informatie over de bedrijfsactiviteiten van Komatsu bekendmaken aan onze aandeelhouders, investeerders en andere belanghebbenden voor zover toegestaan volgens de relevante wetten, voorschriften en contracten met derden, en onder voorbehoud van passende bescherming van handelsgeheimen en andere vertrouwelijke informatie. Wij zullen vragen van belanghebbenden tijdig beantwoorden en daarbij rekening houden met het principe van onpartijdigheid. Wij zullen ook, waar nodig, proactief relevante bedrijfsinformatie bekendmaken aan werknemers ongeacht waar zij geografisch gevestigd zijn.

Tegelijkertijd zal Komatsu, om schade aan de reputatie van Komatsu te voorkomen via ongepaste openbaring of door misbruik van sociale media door werknemers, een relevant schriftelijk beleid opstellen en verspreiden over openbare communicaties en het juiste gebruik van sociale media.

(2) Passende financiële rapportage

Komatsu-bedrijven moeten effectieve interne controlesystemen opstellen en onderhouden om de betrouwbaarheid van hun respectievelijke financiële rapporten te garanderen. Komatsu-bedrijven moeten ook garanderen dat hun boekhouding en boeken goed zijn bijgehouden en dat hun rapporten vanuit financieel, boekhoudkundig en fiscaal oogpunt tijdig worden opgemaakt met volledige naleving van alle toepasselijke wetten, regelgeving, aanvaarde boekhoudkundige bepalingen en interne regels. Fiscale verplichtingen moeten in elk land en elke regio correct worden nagekomen in overeenstemming met de toepasselijke fiscale wet- en regelgeving.

De CEO en de CFO of hun gemachtigden van elk Komatsu-bedrijf moeten jaarlijks aan de CEO en de CFO van Komatsu Ltd verklaren dat de financiële verslagen van hun respectievelijke Komatsu-bedrijf deugdelijk zijn met betrekking tot wetten, regelgeving en boekhoudkundige principes. Als een aanzienlijke tekortkoming wordt aangetroffen in hun financiële verslagen, moeten zij dit melden aan Komatsu Ltd.

(3) Verbod op aandelenhandel met voorkennis

Komatsu zal een systeem opzetten ter voorkoming van aandelenhandel met voorkennis of transacties die kunnen leiden tot de verdenking van aandelenhandel met voorkennis op basis van niet-openbare informatie, ongeacht of dit betrekking heeft op Komatsu, zijn klanten, zakelijke partners of anderszins.

7. Interne controlesystemen en nalevingskader

(1) Interne controlesystemen

Om deugdelijk ondernemingsbestuur te garanderen, zal Komatsu overeenkomstig bedrijfswetten en andere relevante wet- en regelgeving een intern controlesysteem opstellen en onderhouden, dat onder andere voorziet in (i) verbetering en onderhoud van transparantie, deugdelijkheid en efficiëntie van management, (ii) groepsbrede naleving van de Regels, en (iii) een passend risicobeheer.

(2) Nalevingskader

a. Compliancecomité

Het Compliancecomité werd opgericht op het hoofdkantoor van Komatsu om nalevingsgerelateerde problemen te bespreken en op te lossen.

De CEO van Komatsu zal de voorzitter van het Compliancecomité zijn en de Compliance-afdeling zal als secretariaat fungeren.

Het Compliancecomité heeft de volgende taken:

- 1) Bepalen van het fundamentele Komatsu-beleid inzake naleving van de Regels;
- 2) Opstellen en verbeteren van nalevingsstructuren bij Komatsu;
- 3) Bekendmaking en verspreiding van Komatsu-beleidslijnen aan elk Komatsu-bedrijf en zijn werknemers;
- 4) Toezicht op de nalevingsactiviteiten van Komatsu, waaronder de Compliance Hotline; en
- 5) Afhandelen van overtredingen van de Regels en implementatie van preventieve maatregelen.

b. Compliance Officer

Komatsu Ltd. zal ook een van de raadsleden of bestuursleden tot Compliance Officer benoemen en aan alle Komatsu-medewerkers en het publiek duidelijk maken dat de Compliance Officer verantwoordelijk is voor Komatsu's naleving van de Regels.

c. Implementatie van de Compliance Hotline

Komatsu Ltd. zal een Compliance Hotline opzetten en onderhouden op zijn hoofdkantoor en het nummer van deze hotline bekendmaken aan alle Komatsu-medewerkers. Deze Hotline zal meldingen door klokkenluiders van verdachte of vermeende overtredingen van de Regels behandelen, onderzoeken instellen en, indien nodig, actieplannen voor rectificatie ontwikkelen.

Komatsu garandeert dat werknemers van Komatsu niet worden benadeeld omdat zij de Compliance Hotline hebben geconsulteerd, melding hebben gedaan of op andere wijze contact hebben gezocht met de Compliance Hotline, tenzij wordt bewezen dat een dergelijke consultatie, melding of andere wijze van contact doelgericht tegen de Regels heeft plaatsgevonden.

d. Acties op bedrijfsniveau

Het topmanagement van Komatsu-bedrijven zal passende beleidsbepalingen en structuren opstellen om een nalevingscultuur binnen hun respectievelijke organisaties te bevorderen, waaronder het bekendmaken van specifieke verantwoordelijkheden van de leidinggevende functionarissen en managers. Komatsu-bedrijven houden ook nauw contact met Komatsu Ltd. bij het ontwikkelen en uitvoeren van hun nalevingsbeleid en -structuren, zodat alle onderdelen die in deze Paragraaf worden beschreven inhoudelijk worden geïmplementeerd en alle relevante schriftelijke regels intern gepubliceerd en bekendgemaakt worden aan de werknemers.

Bij het invoeren van de Compliance Hotline zullen de Komatsu-bedrijven met Komatsu Ltd. samenwerken om een effectief netwerk van contactpersonen op te stellen zodat alle Komatsu-medewerkers over de hele wereld de Compliance Hotline in hun moedertaal kunnen gebruiken. De Compliance Hotline zal worden bezet met ervaren personeel en het schriftelijke beleid en het behandelingsproces zullen van tevoren ter beschikking worden gesteld.

De Komatsu-bedrijven zullen aanvullende regionale Codes opstellen met Regels die specifiek gelden voor hun respectievelijke landen of activiteiten of bedrijfsmodellen, op voorwaarde dat de aanvullende Codes en hun herzieningen pas van kracht worden nadat de Compliance-afdeling van Komatsu Ltd. de inhoud ervan volledig heeft beoordeeld en goedgekeurd.

Deel II Gedragsregels voor de werknemers

Deel II bestaat uit specifieke en concrete beschrijvingen van dingen die alle Komatsu-werknemers moeten doen of nalaten om de Regels na te leven. U dient Deel II dus grondig door te nemen en er rekening mee te houden bij de uitvoering van uw dagelijkse werkzaamheden.

1. Ethisch en correct zakelijk gedrag

Van alle Komatsu-medewerkers wordt verwacht dat ze de regels naleven en zaken doen op een wettige, ethische en correcte manier.

Onethisch of ongepast gedrag brengt het moreel en de productiviteit van de werknemers in gevaar en opent de deur voor ernstigere problemen, zoals het verlies van omzet, klandizie of marktaandeel, mogelijke rechtszaken, geldboetes en strafrechtelijke veroordelingen.

Met name de volgende onderwerpen roepen ethische vragen op:

(1) Fraude (gedrag dat schadelijk is voor de activa en de waarde van het bedrijf)

Voorbeeld: Een van mijn collega's verlengt soms zijn zakenreizen voor privé-aangelegenheden en ik hoorde hem tegen iemand zeggen dat hij het bedrijf de extra kosten in rekening brengt (zoals extra hotelovernachtingen en aanvullende vliegbkosten). Is het problematisch om het bedrijf de extra kosten in rekening te brengen?

Alle activa van Komatsu, inclusief de fondsen, faciliteiten, uitrusting, apparatuur, kantoorbenodigdheden, inboedel, intellectueel eigendom en informatie, mogen uitsluitend worden gebruikt voor Komatsu's bedrijfsvoering. Komatsu-werknemers mogen zich niet inlaten met gedrag dat schadelijk is voor de bedrijfsactiva, zoals verlies, ongeoorloofde openbaarmaking, diefstal, ongeoorloofd gebruik, verduistering of misplaatstheid.

Elke Komatsu-medewerker is verantwoordelijk voor de detectie en preventie van fraude. U moet algemeen bekend zijn met de verschillende soorten fraude of vergelijkbare ongewenste handelingen die in uw verantwoordelijkheidsgebied kunnen optreden en alert zijn voor tekenen van dergelijke activiteit van Komatsu-medewerkers of externe partijen.

De term fraude omvat, maar is niet beperkt tot, verduistering, misbruik en andere onregelmatigheden waaronder zaken als:

- vervalsing of aanpassing van verhandelbare instrumenten zoals bedrijfscheques en wissels;
- elke vorm van conversie van contanten, effecten, voorraden of andere bedrijfsmiddelen voor persoonlijk gebruik;
- onbevoegde verwerking of melding van bedrijfstransacties; en
- vervalsing, ongepaste aanpassing, manipulatie of vernietiging van bedrijfsdocumenten of financiële verslagen voor zakelijke, persoonlijke of andere redenen, waaronder acties om procedures of onderzoeken van overheidsinstanties of interne controles te belemmeren, tegen te houden

of te beïnvloeden met het oog op een dergelijke procedure of onderzoek. De bovengenoemde lijst is niet volledig, maar bedoeld als lijst van voorbeelden van frauduleuze situaties.

Komatsu-medewerkers mogen niet betrokken zijn bij methodes of regelingen voor het verkrijgen van een persoonlijk of zakelijk voordeel of compensatie, waaronder methodes of regelingen die afwijken van fundamentele normen zoals eerlijkheid en goed vertrouwen.

(2) Steekpenningen en smeergeld (met betrekking tot klanten, leveranciers, distributeurs enzovoort)

Voorbeeld: Ik heb gemerkt dat mijn collega altijd koopt bij één leverancier, hoewel de prijzen daar veel hoger zijn dan bij andere leveranciers. Er wordt gezegd dat hij er iets voor terug krijgt. Is dat een probleem?

Komatsu-medewerkers mogen nooit direct of indirect iets van waarde (zoals een steekpenning of smeergeld) aanbieden of aannemen van een klant, leverancier, zakelijke partner of anderen om een actie te beïnvloeden of te belonen. Een zakelijke attentie zoals een geschenk, bijdrage of amusement mag nooit worden aangeboden of geaccepteerd als dit de schijn wekt van ongepastheid of als dit wettelijk verboden is.

(Zie Deel II, Paragraaf 4 van deze Code voor het beleid van Komatsu inzake omkoping van overheidsfunctionarissen).

(3) Geschenken

Voorbeeld: De vertegenwoordiger van een leverancier biedt u twee tickets aan voor een sportwedstrijd. (Zitplaatsen op een prima locatie!) Hoewel u geen directe invloed hebt op de besluitvormer van Komatsu met wie de vertegenwoordiger werkt, kan er een tegenprestatie van u verwacht worden als u de tickets aanneemt. Kunt u dit geschenk aannemen?

Komatsu-medewerkers en hun familieleden mogen nimmer direct of indirect een geschenk of een gunst aannemen van een concurrent, leverancier, klant of aannemer als de aanvaarding een belemmering vormt voor uw vermogen om objectief te handelen in de omgang met een dergelijke persoon of organisatie.

(4) Politieke bijdrage

Voorbeeld: Politieke partij X belooft de mijnbouwmarkt te promoten. U hebt nog wat budget over en denkt dat het steunen van de partij een voordeel zou kunnen opleveren voor het bedrijf. Kunt u een cheque uitschrijven aan de partij namens het bedrijf?

Tenzij naar behoren gemachtigd en goedgekeurd door Komatsu Ltd. mogen Komatsu-gelden of andere bedrijfsmiddelen niet worden aangeboden of geschonken aan een politieke partij of worden gebruikt voor politieke doeleinden, ongeacht of dit wel of niet wordt toegestaan door de plaatselijke wet. Bijeenkomsten met en rondleidingen door de fabriek van kandidaten en beleidsmakers volgens de toepasselijke campagnefinancieringswetten zijn echter wel toegestaan.

(5) Bewaren van documenten

Voorbeeld: Bij het openen van een lade stuit u op 20 jaar oude ontwerp-tekeningen. U hebt de ruimte in de lade nodig. Mag u de tekeningen weggooien?

Komatsu-medewerkers moeten documenten bewaren overeenkomstig Komatsu's beleid inzake het bewaren van documenten en de geldende wet- en regelgeving. Documenten betreffende zaken die onderhevig zijn aan rechtsprocedures of overheidsonderzoeken moeten bewaard blijven en mogen niet worden vernietigd voordat hiervoor goedkeuring is verkregen van de afdeling Juridische Zaken, zelfs als dergelijke documenten vernietigd zouden mogen worden volgens Komatsu's beleid inzake het bewaren van documenten. Dit is ook van toepassing op elektronische gegevens zoals e-mails en andere computerbestanden. Als er vragen zijn over het vernietigen van documenten, dient u contact op te nemen met de afdeling Juridische Zaken.

2. Belangenconflicten

Voorbeeld: Ik hoorde dat de onderneming van plan is om een nieuw schoonmaakbedrijf in te huren. Mijn oom is CEO van een bedrijf dat dergelijke schoonmaakdiensten levert en ik zou zijn bedrijf willen aanbevelen. Is dat een probleem?

Komatsu-medewerkers mogen niet concurreren met Komatsu en mogen de belangen van Komatsu niet opofferen om er zelf van te profiteren of om er derden van te laten profiteren. Hoewel belangenconflicten in verschillende situaties kunnen optreden, dient u alle situaties te vermijden die de schijn van belangenverstrengeling wekken.

Hieronder volgen enkele algemene situaties waar de kans op belangenverstrengeling groot is. De volgende conflictsituaties moeten worden vermeden, tenzij ze volledig wordt geopenbaard en van tevoren wordt goedgekeurd na overleg met de afdeling Juridische Zaken, of door een bevoegde functionaris in navolging van het schriftelijke beleid van Komatsu:

- direct of indirect eigendom of financieel belang in een concurrent, distributeur, leverancier, klant of aannemer (tenzij het belang minder is dan een (1) procent in beursgenoteerde aandelen);
- een directe of indirecte adviserende of arbeidsrelatie met een klant, distributeur, leverancier of concurrent, of zitting in de raad van bestuur van een klant, distributeur, leverancier of concurrent;
- een externe zakelijke activiteit die concurrerend is met een van de Komatsu-bedrijven;
- betrokkenheid bij werk of diensten voor een ander bedrijf of voor een civiele of liefdadigheidsorganisatie, in die mate dat de activiteiten u belemmeren om aan het Komatsu-bedrijf de tijd en inspanningen te wijden die uw functie van u vereist;
- een functie bekleden waarin u toezicht houdt, oordeelt over of invloed hebt op de taakevaluatie, betaling of voordelen van een familielid dat in dienst is bij Komatsu;
- directe of indirecte verwerking van of toezicht op betalingen (d.w.z. loonadministratie, personeelsbeloningen) aan uw familielid in dienst bij Komatsu;

- leningen aan of borgstellingen van werknemers of hun respectievelijke familieleden;
- uzelf of anderen zakelijke kansen toe-eigenen die u in de loop van uw dienstverband ontdekt of ontwikkelt, en die betrekking hebben op huidige of prospectieve zaken van Komatsu;
- iets aan Komatsu verkopen of iets kopen van Komatsu (niet van toepassing op het kopen van promotieartikelen zoals modellen); en
- gebruik van bedrijfsmiddelen van Komatsu (tegoeden, faciliteiten, eigendommen, kennis of personeel) voor andere zakelijke of persoonlijke doelen.

Alles dat een conflict inhoudt voor familieleden van de werknemer houdt ook een conflict in voor de werknemer.

Het is niet altijd even duidelijk of we met een belangenconflict te maken hebben. Elke keer als er zich een conflict voordoet of wanneer u bang bent dat er een conflict bestaat of zich kan ontwikkelen, dient u de kwestie te bespreken met uw directe supervisor, de afdeling Juridische Zaken of de HR-afdeling.

3. Naleving van de antitrustwetgeving en eerlijke concurrentie

(1) Naleving van antitrustwetgeving

Voorbeeld: Tijdens een recente beurs lunchte ik met verkoopvertegenwoordigers van verschillende concurrenten en kwamen de stijgende staalprijzen ter sprake. We waren het er allemaal over eens dat het binnenkort nodig zal zijn om onze prijzen te verhogen om de impact ervan te kunnen opvangen. Had ik verder moeten deelnemen aan het gesprek, de ruimte moeten verlaten of mijn deelname aan het gesprek op een of andere manier moeten laten vastleggen?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 2 (1) moeten alle Komatsu-medewerkers de antitrust- en mededingingswetten waar ook ter wereld naleven. Deze wetten beschermen het vrije ondernemerschap en stimuleren krachtige maar eerlijke concurrentie. Het samen plannen of samen handelen met een concurrent om prijsafspraken te maken of een overeenkomst te sluiten over de aard, mate of manier van concurreren in een markt gaat in tegen het beleid van Komatsu en is een overtreding van de antitrustwetten. Antitrustwetten kunnen ook overeenkomsten voor een boycot en het toewijzen van producten, gebieden of markten verbieden en de productie of verkoop van producten beperken. Het is verboden om onethische middelen te gebruiken om informatie van de concurrentie of een voordeel op de concurrentie te verwerven. Alle Komatsu-medewerkers moeten voorzichtig zijn bij het bezoeken van beurzen om te zorgen dat alle interacties met de concurrentie tijdens de legitieme zakelijke activiteiten in de sectororganisatie voldoen aan de antitrust- en mededingingswetten en het beleid van Komatsu.

Antitrustwetten worden streng gehandhaafd. Zowel directe als indirecte communicatie met de concurrentie valt, naast andere zaken, onder de antitrustwetten. Overtreding van antitrustwetten of mededingingswetten kan resulteren in zware straffen, waaronder gevangenisstraf, en hoge boetes voor zowel Komatsu als voor de werknemers die deze wetten hebben overtreden. Komatsu-medewerkers mogen niet deelnemen aan activiteiten die kunnen resulteren in een overtreding.

Deze wetten zijn complex en als er enige twijfel bestaat over een activiteit die een probleem kan vormen ten aanzien van de antitrustwetten, dan dient u de afdeling Juridische Zaken van uw bedrijf te raadplegen voor nader advies alvorens verder te gaan. U moet altijd advies inwinnen bij de afdeling Juridische Zaken wanneer u te maken krijgt met interacties tussen concurrenten. Komatsu-medewerkers moeten ook het antitrustbeleid van elk Komatsu-bedrijf doornemen en naleven.

Let met name op het volgende:

a. Relaties met concurrenten

Elke overeenkomst, afspraak of regeling met een concurrent betreffende prijs, verkoopvoorwaarden, productie, prijsbewegingen of toewijzing van gebied of klanten is strikt onwettig en kan resulteren in strafrechtelijke vervolging. Gesprekken over deze activiteiten tussen concurrenten zijn daarom ten strengste verboden. Alle Komatsu-medewerkers moeten een overeenkomst waar beleid of coöperatief gedrag betreffende prijzen of andere verboden zaken worden besproken meteen verlaten. De afdeling Juridische Zaken van het betreffende Komatsu-bedrijf van de Komatsu-medewerker moet direct schriftelijk in kennis worden gesteld over de vergadering. Deze richtlijnen zijn van toepassing op alle vormen van contact met concurrenten, waaronder beurzen of bijeenkomsten van professionele organisaties.

b. Relaties met distributeurs of klanten

Van een distributeur of klant vereisen dat deze een product tegen een specifieke prijs verkoopt staat bekend als 'kartelvorming' of 'verticale prijsbinding' en is verboden.

Voorbeelden van situaties die problematisch kunnen zijn op het vlak van de antitrustwetgeving:

Exclusieve handelsafspraken	Regelingen voor exclusieve handelsafspraken met een distributeur.
Koppelverkoop	Eisen dat een distributeur het ene type product koopt om een ander type product te kopen.
Territoriale beperkingen	Het beperken van de gebieden waarin een distributeur producten mag doorverkopen.
Prijdiscriminatie	Eenzelfde product aan concurrerende distributeurs verkopen tegen verschillende prijzen.

Over het algemeen kunnen deze situaties al dan niet een antitrustprobleem vormen. Het zal afhangen van de feiten en omstandigheden van elke situatie. Geen van deze activiteiten mag echter worden ondernomen zonder voorafgaande beoordeling door de afdeling Juridische Zaken en goedkeuring van het hoogste managementniveau binnen de operationele eenheid in kwestie.

Omdat distributeurs concurrenten zijn van elkaar, moet u er tijdens elke bijeenkomst van een adviesraad op letten dat Komatsu geen partij is bij, of facilitator is van, overeenkomsten tussen distributeurs ten aanzien van territoriale beperkingen, handelsprijzbeperkingen of vergelijkbare zaken. Als dergelijke voorstellen in een gesprek naar voren komen tijdens een bijeenkomst van een

adviesraad, dient u onmiddellijk en demonstratief de bijeenkomst te verlaten. Daarna moet u contact opnemen met de juridische afdeling en laten vastleggen dat u vertrokken bent.

(2) Inachtneming van intellectuele-eigendomsrechten

Voorbeeld: Ik ben voor een interne opleiding materiaal aan het voorbereiden. Bij het doorbladeren van de verkrijgbare boeken ter referentie, vind ik uitleg en diagrammen die heel bevattelijk zijn. Mag ik ze gewoon zo gebruiken als opleidingsmateriaal?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 2 (1) c, moeten alle Komatsu-werknemers de intellectuele-eigendomsrechten van anderen respecteren. U mag dus geen materiaal kopiëren, distribueren, wijzigen of downloaden dat auteursrechtelijk is beschermd zonder toestemming van de houder van het auteursrecht. Bij het ontwikkelen, vervaardigen of verkopen van nieuwe producten dient u na te gaan of de nieuwe producten geen inbreuk maken op het intellectuele eigendom van anderen.

Aangezien intellectuele-eigendomsrechten ingewikkeld zijn, moet u contact opnemen met de juridische of de IP-afdeling.

4. Antiomkoping

Voorbeeld: Een functionaris van een bedrijf dat eigendom is van een bepaalde overheid van een land komt mijn land bezoeken voor een rondleiding door de plaatselijke Komatsu-fabriek. Als dank voor het bezoek ben ik van plan om de functionaris bezienswaardigheden te laten zien en een souvenir te geven. Is dat een probleem?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 2 (2) is elke twijfelachtige relatie met overheidsfunctionarissen uit binnen- en buitenland te mijden volgens het beleid van Komatsu.

(1) Overheidsrelaties

In geen geval mag een Komatsu-medewerker een betaling doen of aanbieden of een geschenk of iets anders van waarde aan een overheidsfunctionaris of politieke kandidaat aanbieden of geven met als doel een oneerlijk zakelijk voordeel te verwerven. Dit is niet bedoeld om u beperkingen op te leggen in het werken voor kandidaten en partijen van uw keuze als individu. Het staat u volledig vrij om persoonlijk bij te dragen in tijd of om ze financieel te steunen.

(2) Preventie van buitenlandse corruptie

Komatsu-medewerkers moeten zich houden aan alle bepalingen van de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), de Japanse wet ter voorkoming van oneerlijke concurrentie en alle vergelijkbare wet- en regelgeving in andere landen die van toepassing zijn op Komatsu. Als aandeelhouders, vertegenwoordigers en Komatsu-medewerkers direct of indirect zaken van waarde geven aan een buitenlandse functionaris om het oordeel van de functionaris te beïnvloeden, dan wordt dit volgens de FCPA en vergelijkbare wetten als een misdadend beschouwd.

Simpel gezegd verbieden deze regels het direct of indirect omkopen of trachten om te kopen van een buitenlandse functionaris of politicus om zakelijke deals te doen.

Er mag buiten het land van een Komatsu-bedrijf geen distributeur of vertegenwoordiger worden aangewezen in verband met het aanbod of de verkoop van Komatsu-producten, totdat een dergelijke distributeur of vertegenwoordiger is goedgekeurd overeenkomstig het beleid en de procedure van het Komatsu-bedrijf. Betalingen aan distributeurs, verkoopagenten, consultants of vertegenwoordigers in de wetenschap of met reden om aan te nemen dat een deel van dergelijke betalingen zal worden doorgespeeld aan een overheidsfunctionaris of een politieke kandidaat, zijn ook verboden. Verzoeken om commissies of betalingen die ongebruikelijk of onredelijk zijn moeten worden beoordeeld door de afdeling Juridische Zaken of andere relevante afdelingen zoals aangewezen door Komatsu.

Voorgestelde betalingen of gebruik van Komatsu-tegoeden kunnen onwettig zijn volgens de wetten van landen buiten het thuisland van de werknemer. Dit geldt vaak voor betalingen waarom wordt gevraagd door een agent of distributeur. Het is het beleid van Komatsu om deze wetten strikt na te leven.

Het is ook Komatsu's beleid om de boekhoudkundige en administratieve vereisten van de FCPA en andere van toepassing zijnde wetten voor het nauwkeurig weergeven van transacties conform de aanvaarde boekhoudkundige methoden, na te leven.

In sommige landen zijn industrieën zoals mijnbouw en nutsvoorzieningen in handen van de overheid. Functionarissen, directeuren en werknemers van deze industrieën worden beschouwd als overheidsmedewerkers en er mogen geen betalingen, geschenken of andere zaken van waarde aan hen worden aangeboden voor het verkrijgen van een oneerlijk zakelijk voordeel.

Kortom, alle activiteiten die resulteren in een onwettige handeling zijn ten strengste verboden. Raadpleeg de juridische afdeling voordat u activiteiten onderneemt waarvan u vermoedt dat deze onwettig zijn.

5. Exportcontrole

Voorbeeld: We ontvingen een aanvraag van een nieuwe klant in het buitenland, die van plan is een grote hoeveelheid bouwmachines te kopen. Omdat de winstmarge hoger is dan normaal en gezien de gunstige voorwaarde van een forfaitaire contante betaling, besloot ik de bestelling meteen te accepteren. Is er een probleem?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 2 (3) is het Komatsu's beleid om de geldende handelswetten over de hele wereld na te leven, met name alle geldende wet- en regelgeving inzake exportbeperkingen, evenals het relevante Komatsu-beleid en de interne regels, om te voorkomen dat producten of technologie van Komatsu worden gebruikt voor ontwikkeling, productie, gebruik, en/of opslag van massavernietigingswapens of conventionele wapens, steun aan terrorisme of andere activiteiten die een bedreiging vormen voor de wereldvrede. Om deze reden is een redelijke due diligence en screening van nieuwe klanten en zakenpartners, waaronder leveranciers, dienstverleners, vertegenwoordigers, consultants en distributeurs, van cruciaal belang. Het is ook noodzakelijk om steeds na te gaan of transacties met bestaande klanten niet in strijd zijn met exportcontrolewetten, -regelgeving of -beleid.

Komatsu verwacht van Komatsu-medewerkers dat ze het bovenstaande beleid volledig begrijpen en de nodige stappen nemen om bekend te raken met de zakelijke partners en klanten van Komatsu en om beschermingsmechanismen in te voeren om de internationale handelswetten na te leven.

6. Handelsgeheimen en bedrijfseigen informatie

Voorbeeld: U bent zo trots op de unieke en geavanceerde technologie die wordt gebruikt in de Komatsu-apparatuur dat u uw vrienden erover wil vertellen, hoewel ze nog niet openbaar is gemaakt. Wat mag u ze vertellen?

Komatsu-medewerkers moeten handelsgeheimen en bedrijfseigen en vertrouwelijke informatie van Komatsu en van derden die deze informatie aan Komatsu hebben toevertrouwd geheim en vertrouwelijk houden. Bedrijfseigen en vertrouwelijke informatie omvat Komatsu-informatie die niet algemeen bekend is bij het publiek. Het gaat bijvoorbeeld om financiële gegevens, verkoopcijfers, informatie over nieuwe producten, productiemethoden, klanten- en leverancierslijsten, prijsinformatie, informatie over bedrijfsovernames of afstotingen, kapitaalinvesteringsplannen, leveranciersprijzen, technische gegevens en tekeningen en bepaalde werknemersinformatie.

Handelsgeheimen en bedrijfseigen of vertrouwelijke informatie mogen aan niemand buiten Komatsu worden geopenbaard tenzij dit in overeenstemming is met geldend beleid of een schriftelijke geheimhoudingsovereenkomst die door de afdeling Juridische Zaken is goedgekeurd, en dan uitsluitend op een need-to-know-basis. Komatsu-medewerkers met toegang tot dergelijke informatie mogen die alleen openbaren aan anderen binnen Komatsu op een need-to-know-basis. Komatsu-medewerkers moeten er ook op letten geen onbedoelde onthullingen te doen tijdens sociale gesprekken of in communicatie met de werknemers van leveranciers en klanten. Komatsu-medewerkers moeten ook handelsgeheimen en bedrijfseigen of vertrouwelijke informatie van klanten, leveranciers en anderen geheim en vertrouwelijk houden.

Als een Komatsu-medewerker verplicht wordt om Komatsu's handelsgeheimen of bedrijfseigen of vertrouwelijk informatie te openbaren aan een openbare instantie, de rechtbank of andere overheidsorganisatie, dan dient hij of zij eerst de afdeling Juridische Zaken te raadplegen.

7. Elektronische communicatiemiddelen

Voorbeeld: Er is een zeer dure grafische toepassing op mijn pc geïnstalleerd die door het bedrijf wordt geleverd. Omdat ik een aantal eigen afbeeldingen wil bewerken met behulp van deze software, gebruik ik deze pc persoonlijk in mijn vrije tijd. Is dit een probleem?

Komatsu verstrekt elektronische communicatiemiddelen en computersystemen om zijn werknemers te helpen bij het uitvoeren van werkzaamheden voor Komatsu. Deze middelen worden hoofdzakelijk verstrekt voor bedrijfsgerelateerde doeleinden, zoals het communiceren met andere werknemers, klanten en leveranciers, voor het onderzoeken van relevante zakelijke onderwerpen en voor het verkrijgen van nuttige zakelijke informatie.

Alle berichten, bestanden, software en andere materialen die zijn opgesteld, verzonden, ontvangen of opgeslagen op computer- en communicatiesystemen van Komatsu zijn en blijven het eigendom van Komatsu en zijn niet het privé-eigendom van een werknemer.

Ongeoorloofd gebruik van Komatsu's computersystemen, inclusief e-mail en internettoegang, is strikt verboden. Alle Komatsu-medewerkers moeten ook Komatsu's beleid inzake informatietechnologie doornemen en naleven.

8. Gelijke arbeidskansen/niet-discriminatie

Voorbeeld: Een van mijn personeelsleden is een getalenteerde, enthousiaste werkracht die promotie wil maken. Ze is echter zwanger en ik denk dat zij niet evenveel werk zal kunnen verzetten wanneer ze haar kind grootbrengt. Hoewel ik het haar niet heb gevraagd, zal ik haar lichte of eenvoudige taken toewijzen in plaats van veel zakelijke reizen of uitdagende projecten. Is dat een probleem?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 3 (1) en Paragraaf 4 (1) b) erkent en respecteert Komatsu de diversiteit van zijn werknemers en de gemeenschappen waarin het bedrijf actief is. Komatsu-medewerkers mogen andere werknemers niet discrimineren op basis van nationaliteit, ras, etniciteit, kleur, geslacht, seksuele voorkeur, genderidentiteit, leeftijd, religie, nationale afkomst, handicap, burgerlijke staat of een ander wettelijk beschermd statuut.

Elke Komatsu-medewerker die een overtreding van dit beleid vaststelt of vermoedt, moet dit direct onder de aandacht brengen van zijn/haar manager of de HR-afdeling en/of melding doen via de Compliance Hotline.

9. Intimidatie

Voorbeeld: Ik voelde me ongemakkelijk toen iemand op het werk van het andere geslacht tegen me zei: 'Je ziet er knap uit de laatste tijd'. Ik meldde dit aan mijn supervisor, die eenvoudigweg opmerkte: 'Wat is daar zo erg aan? Het is een compliment.' Ben ik te gevoelig?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 3 (1) en Paragraaf 4 (1) d) stelt Komatsu's beleid dat het een werkomgeving wil handhaven die vrij is van intimidatie en onwettige vooroordelen. Komatsu zal dus een werkplek bieden en handhaven die vrij is van intimidatie op basis van nationaliteit, ras, etniciteit, huidskleur, geslacht, seksuele voorkeur, genderidentiteit, leeftijd, religie, nationale afkomst, handicap, burgerlijke staat, een hogere rang binnen het bedrijf, zwangerschap, ouderschap, mantelzorg of een ander wettelijk beschermd statuut.

Alle Komatsu-werknemers hebben de verantwoordelijkheid om dit beleid na te leven. Intimidatie in welke vorm dan ook, op elk niveau en tegen wie dan ook, zij het werknemers van Komatsu of van andere bedrijven of sollicitanten, wordt niet getolereerd.

Het is het beleid van Komatsu om vroegtijdig in te grijpen zodat het bedrijf de nodige stappen kan ondernemen om overtredingen te voorkomen. Het is dan ook belangrijk om mogelijke schendingen, ongeacht of het slachtoffer een werknemer of iemand

anders is, zo snel mogelijk te melden. Elke Komatsu-medewerker die van mening is dat hij/zij het doelwit is geweest van intimidatie, of personen kent die hiervan het doelwit zijn geweest, moet het incident direct melden aan zijn/haar manager of aan de HR-afdeling en/of melding doen via de Compliance Hotline.

10. Privacy van werknemers

Voorbeeld: Een van mijn medewerkers ging een tijdje met verlof voor een medische behandeling, en ik deelde de naam van zijn/haar ziekte met iedereen op onze afdeling zonder zijn/haar toestemming. Is dit een probleem?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 4 (1) a) respecteert Komatsu de privacy van zijn werknemers. Werknemersgegevens worden uitsluitend gebruikt in het kader van de bedrijfsactiviteiten en de verloning. Komatsu zal alle toepasselijke plaatselijke regelgeving inzake gegevensbescherming naleven.

Alle medewerkers van Komatsu zijn verantwoordelijk voor de naleving van dit privacybeleid voor medewerkers. Komatsu-medewerkers mogen geen persoonlijke gegevens over andere werknemers die ze door hun werk te weten komen, bekendmaken of gebruiken. Uitzonderingen op dit beleid moeten vooraf worden goedgekeurd door de afdeling Juridische Zaken.

11. Gezondheid en veiligheid

Voorbeeld: De metaalverwerkingsmachine die ik voor mijn werk gebruik heeft een voorziening om de machine te stoppen wanneer deze detecteert dat een hand of lichaamsdeel in de machine terecht komt. De sensoren van het veiligheidsapparaat zijn echter zo gevoelig dat de machine soms onverwachts stopt. Hierdoor wordt de productie vertraagd, en dus zet ik hem uit. Is dat een probleem?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 4 (2) wil Komatsu zorgen voor een veilige, gezonde en letselvrije werkplek voor werknemers, aannemers en de omringende gemeenschap. Gezondheid en veiligheid zijn een prioriteit bij het plannen en uitvoeren van alle werkactiviteiten in de Komatsu-faciliteiten.

Elke faciliteit moet ten minste voldoen aan – of zelfs beter presteren dan – de geldende normen in haar rechtsgebied en veilige en gezonde werkomstandigheden garanderen voor alle werknemers. Als werknemers onveilige omstandigheden vaststellen, dienen zij dit direct te melden aan de operationele manager.

Alle medewerkers van Komatsu zullen handelen in overeenstemming met het 'Beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk' in Deel I, Paragraaf 4 (2).

12. Productveiligheid en betrouwbaarheid

Voorbeeld: We ontvingen direct na levering van het product een defectmelding van een klant. We ontdekten wat scheurtjes op een klein onderdeel en konden het probleem oplossen door eenvoudig te lassen, en de klant was tevreden. Aangezien we het probleem snel hebben kunnen oplossen en de klant geen verdere problemen meer heeft gesignaleerd, heb ik dit probleem niet aan mijn leidinggevende gemeld. Is er een probleem met de manier waarop we dit hebben afgehandeld?

Het is het beleid van Komatsu om producten en diensten te leveren die ontworpen zijn om zo betrouwbaar en veilig mogelijk te zijn voor het gebruiksdoel waarvoor ze zijn ontworpen. Om dit beleid naar behoren uit te voeren, moeten Komatsu-medewerkers ernaar streven om:

- producten en diensten te leveren die voldoen aan internationale normen en de wettelijke vereisten die gelden in individuele landen;
- producten en diensten te leveren die veilig zijn, een gevoel van zekerheid bieden en de klant geen schade toebrengen;
- producten en diensten te leveren die de kans op letsel tot een minimum beperken als een klant een ongeval krijgt;
- op doorlopende basis vooraf veiligheidswaarschuwingen te verstrekken na het ontvangen van informatie van de klant en, indien er een defect wordt gedetecteerd in een product of dienst, direct maatregelen te treffen en informatie te verstrekken; en
- een algemeen veiligheidsbeheersysteem en veiligheidstechnieken bepalen en ze doorlopend verbeteren om een werkomgeving te creëren waarin productveiligheid wordt benadrukt.

13. Milieu

Voorbeeld: In onze groepsbrede milieuaudit ontdekten we dat de olie-water-scheiding en septische tanks die in de werkplaats van onze distributeur zijn geïnstalleerd, niet in staat zouden zijn om efficiënt te reageren op stortregens, die af en toe voorkomen als gevolg van de recente klimaatverandering. Aangezien deze distributeur nog nooit een olielek heeft gehad, willen ze de faciliteiten behouden zoals ze zijn. Is er een probleem?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 5, erkent Komatsu het belang van milieubescherming, het behoud van wereldwijde natuurlijke bronnen en de bescherming van de menselijke gezondheid.

Elke Komatsu-medewerker moet zich inzetten om te garanderen dat Komatsu zijn bedrijfsactiviteiten op een milieuvriendelijke manier uitvoert door:

- naleving van alle geldende milieuwetten en -regelgeving in alle landen waar wij actief zijn;
- het ondernemen van doorlopende verbeteringen aan onze activiteiten voor een betere vervuilingspreventie (luchtkwaliteit en waterkwaliteit), het minimaliseren van de productie van afval, het vergroten van recycling, het efficiënte gebruik van niet hernieuwbare bronnen, het verlagen van broeikasgasuitstoot en het beschermen van biodiversiteit;

- het integreren van milieuoverwegingen bij het plannen en uitvoeren van alle werkactiviteiten en bedrijfsprocessen, waaronder strategische planning;
- het uitvoeren van milieucontroles om de naleving van dit beleid en van de toepasselijke milieuwetten en -regelgeving te verifiëren;
- het gebruikmaken van productieprocessen die de invloed op het milieu tot een minimum beperken; en
- het direct melden van verdachte overtredingen van een milieuwet of -regelgeving aan uw directe supervisor, een daarvoor aangewezen afdeling inzake milieubeheer of de Compliance Hotline.

Managers hebben een speciale verplichting om op de hoogte te zijn van de milieu-, gezondheids- en veiligheidsvereisten en -normen en moeten het hoger management op de hoogte stellen van kwesties die onder hun aandacht komen.

Alle klachten die worden ontvangen van een overheidsinstelling met betrekking tot het niet naleven van een milieuwet of milieuvergunning, moeten direct worden gemeld aan de afdeling Juridische Zaken.

14. Openbaarmaking

Voorbeeld: Ik vond onjuiste informatie over het bedrijf op een socialemedia-platform. Als werknemer van het bedrijf wil ik dit corrigeren door juiste informatie te posten. Is dit geoorloofd?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 6 (1) worden volgens het beleid van Komatsu financiële gegevens en wezenlijke informatie over Komatsu uitsluitend openbaar gemaakt op een welbepaalde manier, en niet in reactie op de voorspellingen van analisten. Er kunnen beperkte uitzonderingen op dit beleid worden goedgekeurd door de CEO of CFO van Komatsu Ltd. of door andere functionarissen die van tijd tot tijd formeel worden benoemd.

Elke onbedoelde openbaring van wezenlijke niet-openbare informatie over Komatsu door een Komatsu-medewerker moet direct aan de afdeling Juridische Zaken worden gemeld om te beoordelen of de informatie openbaar moet worden gemaakt.

Er mag alleen contact worden opgenomen met de media overeenkomstig Komatsu's openbaarmakings- en communicatiebeleid. Komatsu-werknemers mogen geen vragen beantwoorden van iemand buiten Komatsu over wezenlijke niet-openbare informatie. Informatie is 'wezenlijk' als in het licht van de totale combinatie van beschikbare informatie over Komatsu een verstandige belegger deze zou beschouwen als belangrijke informatie. De CEO of zijn vervanger van elk Komatsu-bedrijf zal vaststellen welke werknemers bevoegd zijn om niet-wezenlijke informatie door te geven aan handelspublicaties of andere media gewijd aan onze bedrijfstak of klanten.

Plaats geen informatie van Komatsu op persoonlijke sociale media. Schaad de reputatie van Komatsu ook niet door op sociale media zo te communiceren dat het lijkt alsof dergelijke communicaties gemaakt of goedgekeurd zijn door Komatsu. Dergelijke communicaties omvatten, maar zijn niet beperkt tot onderwerpen die zouden kunnen leiden tot controverses over ras, geslacht, seksuele geaardheid, geloof, religie, nationale herkomst en politieke kwesties.

Alle vragen moeten via de algemene manager van public relations of de afdeling Algemene Zaken van elk Komatsu-bedrijf worden doorgestuurd naar de afdeling Bedrijfscommunicatie van Komatsu Ltd.

15. Interne controlesystemen

Voorbeeld: Mijn collega slaat bepaalde bedrijfsregels over bij het uitvoeren van zijn werk. Toen ik hem erop wees, antwoordde hij: 'Die regels zijn niet meer compatibel met de omstandigheden van nu, maar het is te lastig om ze te veranderen, dus we laten het zo.' Is het oké om het daarbij te laten?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 7 (1) vereist de toepasselijke wet- en regelgeving dat Komatsu een systeem gebruikt voor interne boekhoudkundige controles.

(1) Interne controlesysteem

Elk Komatsu-medewerker draagt de verantwoordelijkheid om de interne controles die verband houden met zijn/haar specifieke werkzaamheden toe te passen en te handhaven en om tekortkomingen of fouten ten opzichte van interne controles die onder hun aandacht komen, te melden.

(2) Medewerking interne/externe auditeur

Het is voor Komatsu-medewerkers verboden om op frauduleuze wijze een onafhankelijke openbare of gecertificeerde auditeur die een controle van de boekhouding uitvoert bij Komatsu, of een Komatsu-medewerker die betrokken is bij een interne controle of onderzoek, te beïnvloeden, dwingen, manipuleren of misleiden. Alle Komatsu-werknemers moeten meewerken aan elke controle en elk onderzoek uitgevoerd door interne of externe auditoren.

16. Financiële controles en administratie

Voorbeeld: De bouw van een gebouw zou in de laatste week van het vierde kwartaal worden voltooid. Ik kreeg echter een telefoontje van de aannemer met de mededeling dat de oplevering pas volgende week zal zijn. Aangezien dit project voor het huidige boekjaar is begroot, kan het niet naar het volgende boekjaar worden overgedragen. Is het geoorloofd om de aannemer te vragen om mij een factuur gedateerd op eind deze maand te sturen, dus voordat de bouw is voltooid?

Zoals vermeld in Deel I, Paragraaf 6 (2) is Komatsu verantwoordelijk voor een kloppende boekhouding, het behouden en melden van financiële informatie aan beleggers, overheidsinstellingen, aandeelhouders en anderen en voor het bijhouden van een nauwkeurige, redelijk gedetailleerde boekhouding die de transacties en verkoop van activa van Komatsu correct weergeeft. De toepasselijke wet- en regelgeving vereist ook dat Komatsu een systeem van interne boekhoudkundige controles onderhoudt.

Foutieve of misleidende posten met betrekking tot het bedrag of het doel van de transactie, en andere foutieve interpretaties, zoals weglatingen, zijn verboden. Relevante documenten en bestanden omvatten onder meer vouchers, rekeningen, facturen, financiële gegevens, uitgavenrapporten, cognossemmenten, aangiften bij

overheidsinstellingen, prestatiedocumentatie en overeenkomsten met vertegenwoordigers, consultants en andere externe partijen.

De boekhouding en rapportage van het bedrijf moet consistent zijn om te voorzien in een uniforme basis voor het meten, beheren en rapporteren van Komatsu's activiteiten. Hiertoe moeten Komatsu-werknemers:

- een volledige en nauwkeurige boekhouding bijhouden om de transacties en de verkoop van activa weer te geven;
- alle boekhoudkundige, administratieve en controleprocedures volgen die zijn vastgesteld of goedgekeurd door de CFO van Komatsu Ltd.;
- alle vereiste goedkeuringen van het management verkrijgen en documenteren voordat Komatsu een transactie aangaat of financiële informatie vrijgeeft;
- hun documenten waaronder informatiebronnen op computers beveiligd houden; en
- auditoren van Komatsu en andere bevoegde personen nauwkeurige en volledige informatie en toegang tot de ondersteunende documenten verstrekken.

17. Verbod op aandelenhandel met voorkennis

Voorbeeld: U hoort dat Komatsu heel goede kwartaalcijfers heeft, maar deze informatie is nog niet openbaar. Mag u Komatsu-aandelen kopen voordat deze informatie publiek bekendgemaakt is?

Het is Komatsu-werknemers verboden om te handelen in aandelen van een bedrijf op basis van 'wezenlijke niet-openbare informatie'. Wezenlijke niet-openbare informatie is alle niet-openbare informatie betreffende een bedrijf, waaronder zijn werkzaamheden, vooruitzichten, effecten of markten, die een redelijke belegger zou beschouwen als belangrijk voor het nemen van een beleggingsbeslissing. Voorbeelden zijn onder andere werkelijke of geschatte financiële resultaten, het verwerven of verliezen van grote contracten, mogelijke overnames of afstotingen en belangrijke wijzigingen in de bedrijfsstrategie. De wetgeving die wereldwijd van toepassing is op Komatsu verbiedt de bewuste openbaring van wezenlijke niet-openbare informatie tenzij Komatsu deze informatie openbaar maakt.

Als u toegang hebt tot wezenlijke niet-openbare informatie, ongeacht of dit betrekking heeft op Komatsu of een ander bedrijf, mag u geen aandelen van Komatsu of het andere bedrijf kopen voordat de informatie officieel openbaar is gemaakt overeenkomstig de van toepassing zijnde wet.

Dit Komatsu-beleid is van toepassing op alle effecten, waaronder gewone aandelen, schuldeffecten enzovoort.

Om dit Komatsu-beleid uit te voeren, is het voor Komatsu-medewerkers verboden om:

- wezenlijke niet-openbare informatie te gebruiken voor persoonlijk gewin of het gewin van derden; of
- dergelijke informatie door te spelen aan iemand anders die ze niet hoeft te kennen.

Alle vragen moeten worden gericht aan de afdeling Juridische Zaken.

Diversen

A. Sancties

Schending van de Regels, het niet melden van schendingen, evenals wijziging, vervalsing, fraude of foutieve weergave van feiten die verband houden met schendingen kunnen resulteren in passende sancties en disciplinaire acties. Dit kan een beëindiging van het dienstverband inhouden. In sommige gevallen kan Komatsu schendingen van deze Code melden aan de juiste autoriteiten als de schending van deze Code ook een overtreding van de wet zou inhouden.

B. Compliance Hotline

Komatsu Ltd. heeft een internationale Compliance Hotline die klokkenluidersmeldingen van Komatsu-medewerkers wereldwijd behandelt.

Contactpunt van de internationale Compliance Hotline

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

Naast de internationale hotline zullen Komatsu-bedrijven regionale Compliance Hotlines invoeren die op passende wijze klachten over vermeende of vermoedelijke schendingen van de Regels behandelen, zodat klokkenluiders hun probleem in hun moedertaal kunnen melden.

Meldingen bij de internationale Compliance Hotline worden doorgestuurd naar de bijbehorende regionale Compliance Hotline voor onderzoek en toepassing van de betreffende Regels. De internationale Compliance Hotline controleert hoe de melding door de verantwoordelijken van de regionale Compliance Hotline wordt afgehandeld, om te zorgen dat er over de hele wereld een standaardproces wordt gebruikt.

Alle hotlines proberen de vertrouwelijkheid van bekendmakingen te handhaven, maar Komatsu-werknemers moeten begrijpen dat wettelijke vereisten en het belang van Komatsu dit soms kunnen verhinderen. Komatsu zal echter geen vergelding tolereren tegen iemand die te goeder trouw melding doet over naleving van de Regels of informatie verstrekt voor een onderzoek. Elke vorm van vergelding is een schending van deze Code, zelfs als de vergelder van mening is dat de klokkenluider te kwader trouw melding heeft gedaan. Elke Komatsu-medewerker die van mening is dat er vergeldingsmaatregelen tegen hem of haar zijn ondernomen omwille van een meldingsactie, wordt aangemoedigd om dit direct te melden bij een van de voornoemde Hotlines.

C. Verklaring van naleving

Alle Komatsu-werknemers moeten een ondertekende verklaring indienen bij hun respectievelijke leidinggevende, waarin staat dat zij deze Code zullen naleven bij de uitvoering van hun werk en dat zij zich zullen gedragen volgens de 'Vijf principes van naleving'. Het formulier zal apart worden gespecificeerd en verstrekt.

Het topmanagement van de Komatsu-bedrijven zal, na volledige kennis van deze Code, de voorzitter van Komatsu Ltd. of de vertegenwoordigers van het regionale hoofdkantoor zoals bepaald door Komatsu Ltd. ondertekenen en in een apart document beloven dat zij de bedrijfsactiviteiten zullen uitvoeren in overeenstemming met de Code.

D. Herziening

Deze Code zal periodiek worden herzien en zal, indien goedgekeurd door de Nalevingscommissie van Komatsu-werknemers Ltd., worden bijgewerkt. Na elke herziening worden exemplaren van de nieuwe Code in fysieke vorm of elektronisch verspreid onder alle Komatsu-medewerkers.

E. Strijdigheid

De bepalingen in deze Code beogen niet strijdig te zijn met een overeenkomst tussen Komatsu en een vakbond. Als bepalingen van deze Code strijdig zijn met een dergelijke overeenkomst, dan geldt de overeenkomst tussen Komatsu en de vakbond. Daarnaast zijn de bepalingen van deze Code niet bedoeld als wijziging van het arbeidsreglement dat van toepassing is op vakbondsleden in een van onze faciliteiten.

