



Husqvarna
Group

Le Code de conduite du groupe Husqvarna

Agir avec intégrité

Agir avec intégrité commence d'abord avec nous

Notre entreprise s'est continuellement réinventée avec succès, au fil des siècles, en stimulant l'innovation et la transformation dans chaque segment de l'industrie dans lequel nous entrons. Nous pouvons tous être fiers de cet héritage. Nous devons également être fiers de notre réputation comme Entreprise de haute intégrité. En tant que Direction du Groupe Husqvarna, nous nous engageons à préserver les deux aspects de notre héritage tout en menant notre programme tourné vers l'avenir.

Les règles et les principes du Code de conduite (le « Code ») définissent la manière dont nous prenons soin de nos clients, de nos investisseurs, de nos parties prenantes et de chacun d'entre nous. Alors que nous recherchons avec audace de nouvelles idées et de meilleures façons de mener nos activités, le Code vous montrera comment atteindre ces objectifs de la bonne manière. Vous êtes notre premier ambassadeur. Nous devons passer de la parole aux actes ! Le Code se veut un guide pratique et fournit des exemples expliquant comment ces règles et principes s'appliquent dans diverses situations.

Nous sommes passionnés par l'idée de **Créer des expériences exceptionnelles** et sommes conscients que cela demande beaucoup de travail. Pour vraiment créer des expériences exceptionnelles, nous reconnaissons l'importance de faire ce qu'il faut dans le cadre de nos activités. La connaissance de nos politiques de groupe, l'application de notre bon jugement, l'honnêteté et la mise en avant de nos opinions sont des moyens de continuer à agir avec intégrité et construire une culture gagnante. Ensemble.



Table des matières

AGIR AVEC INTÉGRITÉ

- 4 Quel est l'objectif du Code ?
- 4 Qui doit suivre le Code ?
- 6 Être la voix de l'intégrité
- 7 Comment prendre la bonne décision

HONNÊTÉTÉ ET ÉQUITÉ

- 10 Principes en matière de concurrence
- 12 Lutte contre la corruption et acceptation de cadeaux
- 14 Informations financières fiables
- 14 Conflits d'intérêts
- 16 Participation politique
- 16 Dons et sponsoring
- 16 Transactions d'initiés
- 16 Conformité aux lois du commerce international
- 18 Travailler avec des partenaires commerciaux honorables

GÉRER SOIGNEUSEMENT LES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

- 22 Gestion des registres
- 22 Confidentialité des données
- 22 Propriété intellectuelle
- 24 Protection des actifs informationnels
- 24 Normes de sécurité et gestion des incidents
- 26 Communication et réseaux sociaux

LA BASE DE NOTRE MODE DE TRAVAIL

- 30 Conditions d'emploi équitables
- 30 Refus du travail forcé et du travail des enfants
- 30 Valoriser l'inclusion et la diversité
- 32 Santé et sécurité des employés
- 32 Liberté d'association
- 32 Lutte contre le harcèlement

SÉCURITÉ ET QUALITÉ

- 36 Sécurité et qualité

DURABILITÉ

- 40 Développement durable

SIGNALEMENT DES PROBLÈMES

- 42 Signalement de violations présumées
- 42 Que se passe-t-il quand je signale un problème ?
- 43 Notre engagement à prévenir les représailles

Agir avec intégrité

Quel est l'objectif du Code de conduite ?

L'intégrité est fondamentale pour le groupe Husqvarna. Les principes auxquels nous adhérons sont profondément liés à notre travail quotidien : nous exerçons nos activités de manière équitable et honnête ; nous sommes tous responsables les uns des autres sur le lieu de travail ; nous sommes déterminés à préserver notre environnement, et la sécurité ainsi que la qualité de nos produits sont essentielles.

En **agissant avec intégrité** et en nous conformant à notre Code de conduite (le « Code »), nous représentons les valeurs du groupe Husqvarna dans tous les pays dans lesquels nous opérons.

Qui doit suivre le Code ?

Avec les autres politiques du groupe, le Code constitue le fondement de notre mode de travail et s'applique à tous les employés, administrateurs et cadres.

Tous les employés doivent agir en conformité avec le Code, avec les autres politiques du groupe et avec la loi. En d'autres termes, ils doivent agir avec intégrité.

Tous les responsables doivent informer leurs équipes respectives du Code et des politiques du groupe et les appliquer au sein de celles-ci. Ils doivent également témoigner de l'intention et de l'esprit du Code (c'est-à-dire en montrant l'exemple).

Le non-respect du Code et des politiques du groupe, y compris le manquement à l'obligation de signalement de tout non-respect, peut entraîner des actions disciplinaires pouvant aboutir au licenciement.

L'objectif du Code est de doter notre organisation de normes et de valeurs afin que nous fassions ce qu'il y a de mieux pour nos clients, nos partenaires commerciaux, nos actionnaires, nos employés, les communautés dont nous faisons partie et l'environnement.

Le groupe Husqvarna évalue constamment ses partenaires commerciaux et les sélectionne en fonction de leur capacité à se conformer aux principes du Code.

Si un partenaire commercial ne respecte pas le Code et les autres lois ou réglementations applicables, nous appliquerons des mesures correctives appropriées et, si nécessaire, mettrons fin à la relation.



Le groupe Husqvarna est attaché aux principes du Pacte mondial de l'ONU, qui visent à faire en sorte que les entreprises respectent les principes liés aux droits de l'homme, au travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption. (Le groupe Husqvarna participe à l'initiative du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2013.)

Les principes énoncés dans le Code sont également fondés sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Être la voix de l'intégrité

Nous nous engageons à mener nos activités avec la plus grande intégrité. Cela signifie non seulement que tous les employés doivent connaître et suivre le Code et les politiques du groupe mais aussi que chaque employé doit se sentir à même de s'exprimer et/ou de signaler des violations ou des cas de non-conformité.

Nos responsables donnent l'exemple

Nos responsables doivent personnellement servir d'exemple en matière d'intégrité, non seulement par leurs paroles, mais aussi par leurs actes. Si vous occupez un poste de responsable :

- créez un environnement ouvert dans lequel tous les employés peuvent exprimer librement leurs préoccupations.
- expliquez l'importance de la conformité avec sincérité et conviction dès que vous en avez l'occasion.
- assurez-vous que les employés sous votre responsabilité comprennent que les résultats commerciaux ne sont jamais plus importants que le respect du Code et des politiques du groupe.

Comment prendre la bonne décision

Tenez compte des éléments suivants pour chaque intervention (ou absence d'intervention) dans vos activités quotidiennes :



Une telle intervention (ou absence d'intervention) est-elle légale ?

Est-elle conforme aux exigences et à l'esprit du Code ?



Quelle serait ma réaction si ma décision faisait la une du journal local ?

Pourrais-je l'expliquer aux membres de ma famille sans gêne ?



En quoi cela affecterait-il la réputation du groupe Husqvarna ?



S'exprimer et poser des questions

Si vous êtes confronté à ou témoin d'un comportement douteux qui ne vous semble pas correct, c'est probablement le cas. Bien souvent (et si cela ne vous pose aucun problème), la meilleure chose à faire est de s'adresser directement à la personne coupable dudit comportement douteux. Il convient de se rappeler régulièrement des normes de conduite à suivre qui sont définies dans notre Code. Si vous avez des doutes ou des questions concernant un comportement particulier, n'hésitez pas à chercher des réponses.

Posez des questions et signalez toute violation présumée en utilisant l'un des canaux suivants :



votre supérieur hiérarchique direct, un membre des ressources humaines ou du service des affaires juridiques



par e-mail au Bureau de la conformité
compliance@husqvarnagroup.com



les canaux de signalement locaux décrits dans notre politique relative aux lanceurs d'alerte ([lien](#))



Contactez la ligne d'alerte (AlertLine) à l'adresse husqvarnagroup.ethicspoint.com ou par téléphone ([lien](#))

- Pour plus d'informations sur notre culture Speak Up, consultez notre **Politique relative aux lanceurs d'alerte** et les autres **politiques du groupe** sur Connect/How We Work ([lien](#))
- Voir [page 42](#) pour des informations supplémentaires sur les signalements de violations présumées

Nous exerçons nos activités de façon équitable et honnête

Le groupe Husqvarna et chacun de nos employés sont tenus de respecter les lois et réglementations de chaque pays où nous opérons. Le Code établit le niveau minimal de normes de conduite acceptable mais il est possible que les lois locales prévoient des normes plus strictes.

- | | |
|---|---|
| 10 Principes en matière de concurrence | 16 Participation politique |
| 12 Lutte contre la corruption et acceptation de cadeaux | 16 Dons et sponsoring |
| 14 Informations financières fiables | 16 Transactions d'initiés |
| 14 Conflits d'intérêts | 18 Conformité aux lois du commerce international |
| | 18 Travailler avec des partenaires commerciaux honorables |

Principes en matière de concurrence

Nous livrons concurrence sur le marché d'une manière à la fois éthique et juste, sans jamais nous engager dans des activités suspectes ou des pratiques commerciales déloyales.

Vous ne devez jamais accepter des propositions ou vous entendre avec d'autres entreprises afin de fixer les prix, répartir les marchés ou manipuler tout processus d'appel d'offres.

Vous ne devez jamais recueillir des informations commerciales ou de veille concurrentielle de manière illégale ou inappropriée.

Exemple 1

Vous parlez à un employé travaillant pour un concurrent lors d'une foire commerciale et il vous interroge sur les difficultés rencontrées avec un revendeur commun et vous demande notamment vos parts de marché et vos marges bénéficiaires.

Précisez immédiatement que vous ne pouvez pas discuter de ces questions et informez votre responsable et un membre du service des affaires juridiques de la conversation.

Exemple 2

L'un de nos revendeurs propose de vous transmettre la liste des prix d'un concurrent en utilisant les identifiants du revendeur sur l'intranet du concurrent.

Vous devez refuser cette offre. Vous pouvez rassembler des informations concernant un concurrent à partir de toutes sources publiques telles que des sites web, des brochures et des rapports annuels. Toutefois, vous, ou toute personne agissant en votre nom, ne pouvez obtenir d'informations commerciales sensibles à partir de sources non publiques.

Exemple 3

Vous assistez à une réunion d'association professionnelle avec des concurrents pour découvrir et discuter des normes de produit. L'un des concurrents souhaiterait également discuter des demandes de hausse des prix d'un fournisseur de matières premières commun.

Vous devez mettre un terme à la discussion ou quitter la réunion et demander que votre départ soit indiqué dans le procès-verbal. Informez également votre responsable et le service des affaires juridiques de la discussion.

Que dois-je faire ?

- Vous êtes tenu de bien comprendre la **politique de l'entreprise en matière de droit de la concurrence** ([lien](#)).
- Vous ne pouvez pas discuter de ou échanger des informations commerciales sensibles avec nos concurrents.
- Vous devez éviter toute relation avec des concurrents pouvant ressembler à un accord ou un arrangement inapproprié.



Lutte contre la corruption et acceptation de cadeaux

Nous interdisons strictement la corruption, sous quelque forme que ce soit, dans tous les pays du monde, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Cela inclut toute situation dans laquelle l'un de nos employés apprend, ou devrait savoir, que nos partenaires commerciaux sont impliqués dans des affaires de corruption liées à nos produits ou offres.

Vous ne devez ni recevoir ni offrir de cadeaux à des représentants gouvernementaux. Vous ne pouvez offrir aucun cadeau ou article de valeur, que ce soit de manière directe ou via un tiers, à tout client ou partenaire commercial dans le but d'établir ou de préserver une relation commerciale ou afin d'obtenir d'autres avantages.

De même, vous ne pouvez accepter aucun cadeau ou article au-delà d'une valeur modeste, notamment sous forme d'avantages, de remboursements ou d'invitations, que ce soit de manière directe ou via un tiers, pouvant affecter ou sembler affecter votre objectivité ou votre jugement professionnel.

Il est également interdit d'effectuer ou d'autoriser des paiements dits « de facilitation » pour accélérer les démarches administratives d'une entité ou de représentants gouvernementaux. Toute demande de paiements de facilitation doit être refusée et signalée au service des affaires juridiques.

Exemple 1

Un employé d'un fournisseur du groupe Husqvarna vous invite au restaurant et à un événement sportif.

Vous ne pouvez accepter aucun cadeau ou autre marque d'hospitalité, sauf s'ils sont de valeur modeste et qu'il serait offensant de les refuser. Même si vous pensez que de tels gestes n'affectent pas les relations commerciales, vous ne devez pas les accepter.

Exemple 2

Un fournisseur de technologie avec qui l'entreprise envisage de collaborer vous invite en week-end pour participer à un séminaire parrainé. Le fournisseur propose de payer les frais de déplacement et d'hébergement. Les informations rassemblées pendant le séminaire seraient également utiles pour déterminer la valeur de la technologie.

À moins que l'entreprise n'accepte de payer tous les frais liés à ce séminaire, vous devez refuser l'invitation pour ne pas laisser paraître que votre choix de technologie a été influencé par le week-end parrainé. Les honoraires élevés indiquent qu'une

Exemple 3

Un agent prétend avoir de bonnes relations avec le gouvernement et pouvoir obtenir un permis de construire très rapidement, mais les honoraires de cet agent sont exceptionnellement élevés.

partie du paiement pourrait servir de pot-de-vin ; vous devez refuser d'avoir recours aux services de cet agent.

Que dois-je faire ?



- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique relative à l'acceptation de cadeaux et d'invitations** ([lien](#)) et la **Politique de lutte contre la corruption** de l'entreprise ([lien](#)).
- Vous ne devez jamais effectuer, promettre ou autoriser un paiement ou le don d'un article de valeur à quelqu'un pour obtenir un avantage commercial illégitime.
- Lorsque vous collaborez avec des tiers tels que des distributeurs ou des agents, vous devez exiger qu'ils exercent leurs opérations avec le même niveau d'intégrité et d'honnêteté, et notamment qu'ils évitent tout paiement ou offre de cadeaux ou de pots-de-vin.
- Vous devez vous méfier de toute demande de paiement à une personne n'étant pas liée à la transaction en cours de discussion ou de toute demande de paiement vers un autre pays ou à un tiers.
- Déclarez toujours tout cadeau reçu (autre que de valeur symbolique) à votre responsable ou au service RH. N'oubliez pas que la transparence est essentielle.

Exemple 4

Un revendeur a l'intention de bénéficier d'un programme de subvention gouvernemental permettant aux clients de nos produits vendus par le revendeur de profiter de remises/subventions de la part du gouvernement. Dans le cadre d'un tel programme de subvention, le revendeur vous demande de fournir au gouvernement des informations sur la tarification fausses ou trompeuses.

Vous devez immédiatement refuser de fournir de telles informations fausses ou trompeuses et informer le revendeur que le groupe Husqvarna ne prendra pas part à des manœuvres collusoires qui pourraient induire le gouvernement en erreur dans le cadre d'un tel programme de subvention.

Informations financières fiables

Toutes les entités appartenant au groupe Husqvarna doivent appliquer des principes comptables uniformes afin de permettre de dégager des informations financières cohérentes et comparables. Ces principes comptables sont définis dans le Manuel de comptabilité Husqvarna, en totale conformité avec les normes internationales de reporting financier (IFRS) et les interprétations de l'IFRIC adoptées par l'Union européenne.

Toutes les procédures de comptabilité et de reporting doivent être menées de manière précise et garantir un niveau de qualité élevé.

En termes de conformité légale, toutes les entités doivent également se conformer aux principes comptables généralement reconnus localement et aux lois locales.

Conflits d'intérêts

Vous ne devez jamais utiliser votre emploi au sein du groupe Husqvarna à des fins personnelles. En outre, sauf approbation préalable de votre responsable et du service RH (voir le processus de « dérogation » ci-dessous), vous ne devez pas :

- avoir des intérêts financiers externes qui pourraient entrer en conflit avec les intérêts du groupe Husqvarna.
- avoir ou entretenir des intérêts financiers personnels ou familiaux avec une entreprise qui collabore avec le groupe Husqvarna.
- entreprendre, avec ou sans rémunération, des activités qui pourraient entrer en conflit, ou sembler entrer en conflit, avec les intérêts du groupe Husqvarna.

Toute relation ou activité de ce type doit être préalablement divulguée à votre responsable et au service RH afin qu'ils puissent déterminer si elle est appropriée.

Exemple 1

Votre conjoint vient d'être embauché par un fournisseur qui a récemment fait une offre au groupe Husqvarna.

Vous devez signaler immédiatement la situation à votre responsable et au service RH afin de déterminer si un conflit d'intérêts peut être évité ou si l'offre du fournisseur doit être rejetée.

Exemple 2

Vous envisagez de travailler à temps partiel avec une agence de location d'équipements qui vend et loue plusieurs marques d'équipements électriques d'extérieur.

Vous devez discuter de la situation avec votre responsable et le service RH afin de déterminer s'il existe un conflit d'intérêts.

Que dois-je faire ?

- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique financière** ([lien](#)) et la **Politique de comptabilité** ([lien](#)) de l'entreprise ainsi que le **Manuel de comptabilité Husqvarna** ([lien](#)).
- Afin de garantir une grande qualité de l'information et des systèmes de consolidation, vous devez vous conformer strictement au Manuel de comptabilité Husqvarna et vérifier que toutes les informations sont correctes, à jour et fournies en temps voulu.
- **Soyez la voix de l'intégrité** et adressez-vous immédiatement à votre responsable ou contactez la ligne d'alerte (AlertLine) si vous soupçonnez une fraude ou inexactitude dans les registres comptables ou les systèmes de données.



Que dois-je faire ?

- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique relative aux conflits d'intérêts** de l'entreprise ([lien](#)).
- Vous devez éviter ne serait-ce que l'apparence d'un conflit d'intérêts et **être la voix de l'intégrité** en signalant à votre responsable et au service RH les conflits d'intérêts réels ou potentiels.
- Un membre de la famille peut être embauché par le groupe Husqvarna avec l'accord préalable du responsable de votre responsable (« grand-parent »). Cependant, les membres de la famille ne peuvent se trouver dans une relation hiérarchique au sein d'une même chaîne hiérarchique.
- Vous devez rendre public tout intérêt financier que vous avez (ou un membre de votre famille a) dans une entreprise lorsque vous pourriez personnellement affecter les activités du groupe Husqvarna avec cette entreprise.



Participation politique

Nous faisons preuve d'une neutralité absolue à l'égard des partis politiques et des candidats. Les noms ou ressources du groupe Husqvarna ne peuvent en aucun cas être utilisés pour promouvoir les intérêts de partis politiques ou de candidats.

Vous ne devez offrir de contributions à aucun candidat à une fonction publique, aucun parti politique ou aucune autre organisation politique, sauf par l'intermédiaire d'associations professionnelles.

Dons et sponsoring

Les dons de bienfaisance et les parrainages ne doivent donner lieu à aucune suspicion de corruption ou de conflit d'intérêts, qu'ils soient directs ou indirects. Ils doivent toujours faire l'objet d'une approbation et d'une documentation de la part du service RH et doivent respecter la Politique relative aux délégations de pouvoir du groupe ([lien](#)).

Vous devez vous assurer que les dons de bienfaisance et les parrainages ne sont jamais offerts en tant qu'incitation ou récompense dans le but d'établir ou de préserver une relation commerciale, ou dans tout autre but illégitime.

Transactions d'initiés

Husqvarna AB (publ) est une entreprise cotée en bourse et, en tant que telle, est soumise à diverses lois relatives aux « transactions d'initiés », c'est-à-dire à l'échange d'informations qui n'ont pas été rendues publiques et dont la divulgation pourrait nuire aux actions de Husqvarna AB.

Vous n'êtes pas autorisé à négocier des actions de Husqvarna AB (publ) si vous disposez de telles informations confidentielles. De même, vous ne pouvez pas divulguer des informations qu'un investisseur sérieux prendrait en considération pour décider d'acheter, de conserver ou de vendre des titres de Husqvarna AB (publ).

Exemple

Dans le cadre de vos fonctions, vous apprenez que le groupe Husqvarna a l'intention d'annoncer bientôt qu'il va racheter une autre entreprise, ce qui pourrait entraîner une augmentation du prix des actions Husqvarna. Un de vos amis envisage de vendre ses actions Husqvarna AB. Vous hésitez à dire à votre ami qu'il devrait suspendre la vente.

Vous ne devez en aucun cas informer votre ami. Cette information n'est pas publique, elle est confidentielle. Vous n'avez pas le droit de la divulguer à d'autres personnes ; en agissant de la sorte, vous commettriez une infraction pénale.

Que dois-je faire ?

- Vous ne pouvez en aucun cas vous engager dans une activité politique au nom du groupe Husqvarna. Vous ne pouvez vous engager que sur votre temps libre et uniquement en votre qualité de citoyen.
- Vous ne pouvez faire du lobbying ou entreprendre d'autres activités législatives au nom de l'entreprise que si vous êtes habilité à le faire.



Que dois-je faire ?

- Vous pouvez uniquement répondre à une demande de financement au nom du groupe Husqvarna si vous êtes habilité à le faire par votre responsable ou le service RH.
- Vous ne pouvez pas tirer personnellement parti du soutien de l'entreprise envers un organisme de bienfaisance.



Que dois-je faire ?

- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique relative aux transactions d'initiés** de l'entreprise ([lien](#)).
- Vos connaissances des activités commerciales du groupe Husqvarna, susceptibles d'influencer la valeur des actions de l'entreprise, sont considérées comme extrêmement confidentielles et ne peuvent être divulguées à une personne externe à l'entreprise, y compris à votre famille et vos amis.



Conformité aux lois du commerce international

Nous respectons toutes les réglementations, lois et exigences de conformité aux lois du commerce régissant le transfert de marchandises et de technologies.

Toutes les transactions, qu'il s'agisse de marchandises ou de technologies, et qu'elles soient transfrontalières ou nationales, peuvent être soumises à des droits de douane, à des réglementations sur le contrôle des importations et exportations, à des sanctions commerciales, et à des procédures, à l'échelle nationale ou internationale, mis en place pour assurer le respect des lois du commerce international.

Les « lois sur le contrôle des exportations » réglementent le transfert transfrontalier de marchandises, de logiciels et de technologies pouvant être utilisés à des fins militaires ou pour fabriquer des armes. Certains pays contrôlent également la diffusion de données techniques aux citoyens étrangers au sein de leurs frontières. Les « sanctions commerciales » sont des restrictions concernant les relations commerciales avec des individus, des entreprises ou des gouvernements.

Vous devez toujours savoir ce que vous exportez et connaître la destination, l'utilisateur final et l'usage final. Nos employés doivent aussi fournir aux autorités douanières des documents d'importation complets et exacts comprenant une description détaillée des produits, lors de la classification des marchandises.

Travailler avec des partenaires commerciaux honorables

Le groupe Husqvarna s'associe à des fournisseurs, des prestataires de services, des agents et des distributeurs avec lesquels nous pouvons établir des relations commerciales mutuellement bénéfiques.

Nous menons uniquement nos activités avec des partenaires commerciaux honorables en mesure de prouver leur conformité à l'ensemble des exigences légales applicables et des directives du groupe Husqvarna relatives au travail, à l'emploi et à l'environnement, ainsi qu'aux normes de santé et de sécurité. Le groupe Husqvarna exige que tous les fournisseurs et prestataires de services se conforment au Code d'éthique professionnelle pour les fournisseurs.

Nous procédons également à un contrôle de diligence raisonnable, effectué par un tiers, auprès des nouveaux partenaires commerciaux majeurs afin de nous assurer qu'ils n'ont pas d'antécédents de pratiques commerciales contraires à l'éthique.

Le groupe Husqvarna s'engage également à se conformer aux lois contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme qui sont en place dans la plupart des pays du monde. On parle de blanchiment d'argent quand des fonds ou d'autres biens provenant directement ou indirectement de délits criminels sont injectés dans l'économie, masquant ainsi leur origine illégale.

Que dois-je faire ?

- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique en matière de contrôle des exportations et de sanctions commerciales** de l'entreprise ([lien](#)).
- Vous devez être conscient que le groupe Husqvarna n'est pas autorisé à avoir des relations commerciales avec certaines personnes et certains pays. Veuillez consulter la procédure de sanctions commerciales de l'entreprise.



Que dois-je faire ?

- Vous êtes tenu de bien comprendre les exigences du **Code d'éthique professionnelle pour les fournisseurs** ([lien](#)) et de la **Politique de diligence raisonnable des tiers** ([lien](#)).
- Signalez toujours les problèmes ou inquiétudes liés aux relations entretenues avec des partenaires commerciaux. **Soyez la voix de l'intégrité** et adressez-vous à votre responsable ou au service des affaires juridiques, ou contactez la ligne d'alerte (AlertLine), si vous constatez des conditions dangereuses dans les infrastructures de fournisseurs, si des employés de fournisseurs semblent être mineurs ou soumis à un travail forcé, ou si vous observez un manquement manifeste aux normes environnementales dans les infrastructures de fournisseurs.



Nous gérons soigneusement les actifs de notre entreprise

Le groupe Husqvarna s'engage à protéger ses actifs contre tout dommage, tout vol ou toute utilisation abusive. Vous avez accès à et contrôlez de nombreux actifs de l'entreprise, y compris des éléments matériels, des actifs de propriété intellectuelle et des informations électroniques. Nous comptons sur vous pour protéger les ressources de l'entreprise et les utiliser correctement.

22 Gestion des registres
22 Confidentialité des données
22 Propriété intellectuelle

24 Protection des actifs informationnels
24 Normes de sécurité et gestion des incidents
26 Communication et réseaux sociaux

Gestion des registres

Tous les employés sont responsables des informations en leur possession et des registres qu'ils gèrent. Nous avons adopté une Politique de conservation et de gestion des registres (« Politique des registres ») traitant de la conservation, de l'utilisation et de la destruction des registres de l'entreprise conformément aux besoins de l'entreprise, à des pratiques prudentes de gestion des registres et aux lois.

La Politique des registres s'applique à toutes les formes de données et registres commerciaux qui sont créés, collectés ou stockés sous tout format, y compris sur papier, sur support électronique ou autres (« Registres »). La politique fournit également des calendriers de conservation pour différentes catégories de Registres afin de déterminer leur durée de conservation avant leur destruction.

Confidentialité des données

Nous nous soucions des droits à la vie privée et nous engageons à respecter les lois internationales sur la confidentialité des données. Il est impératif que nous collectons, stockons et utilisons des données qui identifient une personne, qu'il s'agisse d'un employé, d'un client ou d'une autre personne, uniquement de manière légitime et transparente.

Lorsque nous collectons et traitons des données personnelles, nous sommes guidés par les principes de légalité, d'équité et de transparence ; de limitation de la finalité ; de minimisation des données ; d'exactitude ; de conservation ; d'intégrité et de confidentialité ; et de responsabilité. Ces principes constituent le fondement des politiques et procédures que nous avons élaborées et qui doivent être appliquées systématiquement lors du traitement des données personnelles au sein du groupe Husqvarna. Pour en savoir plus sur la signification des principes, consultez la Politique de confidentialité du groupe Husqvarna.

Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle (notamment les brevets, les marques commerciales, les secrets commerciaux et le savoir-faire) est l'un des actifs les plus précieux du groupe Husqvarna. Nous utilisons plusieurs outils pour protéger notre propriété intellectuelle. Certains de ces outils créent des droits juridiques opposables.

Le groupe Husqvarna exige de ses employés qu'ils protègent la propriété intellectuelle de l'entreprise et les droits associés. Cela signifie, par exemple, qu'ils ne doivent pas divulguer publiquement une invention avant qu'il ne soit opportun de procéder à une telle divulgation. En outre, nous exigeons de nos employés qu'ils respectent les droits de propriété intellectuelle des tiers.

Le service de la propriété intellectuelle est responsable de la gestion des droits de propriété intellectuelle de l'entreprise et du traitement de la plupart des questions liées à la propriété intellectuelle. Le service de la propriété intellectuelle travaille avec le service des affaires juridiques pour faire respecter les droits de propriété intellectuelle du groupe.

Que dois-je faire ?



- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique de conservation et de gestion des registres** de l'entreprise ([lien](#)).
- Vous êtes personnellement tenu de gérer activement vos copies papier et documents électroniques conformément aux programmes de registre.
- Conformez-vous aux instructions que vous recevez, telles que les ordres de mise en suspens pour litige ou les directives relatives à l'élimination de Registres obsolètes.
- Stockez uniquement les registres électroniques, y compris les e-mails, sur des sites de stockage autorisés par l'entreprise et ne les transférez pas sur vos espaces de stockage personnels.

Que dois-je faire ?



- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique de confidentialité** de l'entreprise ([lien](#)).
- Vous devez assurer la protection des « données personnelles » liées à nos employés ainsi que celle des données de nos clients, fournisseurs et consommateurs.
- Vous ne devez pas accéder, collecter, stocker, traiter ou diffuser des données personnelles sans autorisation appropriée.

Que dois-je faire ?



- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique relative à la propriété intellectuelle** de l'entreprise ([lien](#)).
- Vous devez protéger la propriété intellectuelle du groupe Husqvarna et les droits associés et ne les utiliser qu'à des fins commerciales légitimes au nom de l'entreprise.
- Vous devez assister le service de la propriété intellectuelle dans la gestion des droits de propriété intellectuelle du groupe Husqvarna et, le cas échéant, lui demander conseil sur des questions liées à la propriété intellectuelle.

Protection des actifs informationnels

Afin de rester compétitifs et de continuer à offrir des technologies innovantes, nous cherchons à protéger nos réseaux, systèmes, appareils et actifs informationnels.

Nous devons préserver la confidentialité, l'exactitude et la disponibilité de nos informations commerciales critiques. Nos actifs informationnels existent sous forme numérique ou de copie papier et comprennent :

- La propriété intellectuelle et les secrets commerciaux
- Les plans d'affaires
- Les codes sources
- Les informations relatives au développement de produits
- Les registres financiers et les données financières et comptables
- Les informations clients et revendeurs
- Les informations sur la tarification
- Toutes autres informations et procédures confidentielles qui pourraient être créées dans le cadre des activités de l'entreprise

Toute personne ayant accès aux informations du groupe Husqvarna ou aux informations confiées au groupe Husqvarna par des tiers est tenue de protéger ces informations.

Exemple 1

Vous recevez un e-mail inattendu d'un employé du groupe Husqvarna contenant un fichier joint qui doit être examiné.

Vous devez appeler l'expéditeur pour confirmer que l'e-mail n'est pas une tentative d'hameçonnage. N'oubliez pas que les pirates informatiques peuvent facilement manipuler des adresses ou porter atteinte à des comptes légitimes.

Exemple 2

Vous êtes en voyage d'affaires et votre sac à dos et votre ordinateur portable sont volés à l'aéroport.

Vous devez immédiatement signaler cet incident au service d'assistance informatique et à votre responsable conformément aux **instructions sur la violation des données** ([lien](#)).

Normes de sécurité et gestion des incidents

Nous nous engageons à assurer la sécurité de notre personnel et de ses opérations à l'échelle mondiale. Nos normes de sécurité, nos plans d'urgence et nos procédures de gestion de crise comprennent des processus permettant d'identifier les risques posés par de graves incidents d'origine humaine ou des dangers naturels affectant nos employés, nos opérations, nos infrastructures, nos produits ou nos services et de mettre en place des dispositifs de protection contre ces risques.

Que dois-je faire ?

- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique de sécurité de l'information** ([lien](#)) et les **Instructions sur la protection des informations** ([lien](#)).
- Vous devez éviter tout accès à et toute perte, divulgation ou destruction accidentels ou non autorisés des informations du groupe Husqvarna ou des informations confidentielles de tiers. Pour ce faire, vous devez :
 - éviter à tout prix de divulguer des identifiants (par ex. des mots de passe) à quiconque ou de les utiliser sur des sites web externes.
 - utiliser le cryptage lors de l'envoi de documents sensibles vers l'extérieur.
 - vous assurer que les documents sont correctement sécurisés, ne sont jamais laissés sans surveillance et sont détruits de manière appropriée.
- Vous ne devez pas partager d'informations confidentielles sauf s'il existe une raison professionnelle légitime de le faire. Lorsqu'un tiers doit recevoir des informations confidentielles, un accord de confidentialité (ou une obligation professionnelle de confidentialité correspondante) doit être en place avant de partager les informations.
- Vous devez signaler immédiatement toute violation de la sécurité des informations conformément aux Instructions sur la violation des données. Si vous soupçonnez qu'une violation de la sécurité des informations a été commise en raison d'une conduite inappropriée, vous pouvez également la signaler en contactant la ligne d'alerte (AlertLine).



Que dois-je faire ?

- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique de sécurité et de prévention des pertes** ([lien](#)) et la **Politique de continuité d'activité et de gestion de crise** de l'entreprise ([lien](#)).
- Participez activement aux formations sur la prévention des pertes, la gestion de crise, la continuité d'activité et la prévention de la violence au travail et aux séances de sensibilisation à la sécurité pour vous assurer de disposer des connaissances nécessaires afin de garantir votre sécurité au travail, à votre domicile et sur la route.
- Conformez-vous à la Politique relative aux déplacements du groupe Husqvarna. Vous devez utiliser le système de gestion des déplacements de l'entreprise pour la planification de vos déplacements.



Communication et réseaux sociaux

Ensemble, nous constituons une partie importante de la marque du groupe Husqvarna, et la communication est un outil essentiel pour la gestion de notre entreprise en interne et en externe. Dans la mesure du possible, toutes les communications doivent être planifiées en tenant compte des objectifs stratégiques du groupe Husqvarna fixés de sorte à créer le meilleur environnement commercial possible pour nos opérations et employés.

Lorsque nous communiquons en interne comme en externe, nous devons toujours le faire de manière sincère, factuelle et équilibrée. Comme nous sommes une entreprise cotée en bourse, il est également essentiel que la crédibilité de toutes nos communications financières soit préservée. Conformément à la Politique de communication, seuls le directeur général, le directeur financier ou les personnes désignées par le service des communications institutionnelles sont autorisés à s'entretenir avec les médias.

En outre, tous les employés utilisant des moyens de communication électronique appartenant à l'entreprise doivent adhérer à la Politique de communication électronique de l'entreprise.

Aucune communication électronique du groupe Husqvarna ne peut être utilisée pour mener des activités enfreignant des lois ou réglementations ou compromettant la sécurité ou la fiabilité des registres ou données de l'entreprise, y compris les secrets commerciaux et autres informations commerciales confidentielles.

Réseaux sociaux

Si vous vous identifiez en tant qu'employé du groupe Husqvarna sur les réseaux sociaux, les informations que vous partagez sur notre entreprise peuvent être interprétées comme un message officiel du groupe Husqvarna. Si le public peut être amené à se fier à vos publications concernant un produit ou un service du groupe Husqvarna, vous devez spécifier que les opinions exprimées sont les vôtres et ne reflètent pas celles de l'entreprise. En outre, vous êtes tenu de suivre le Code lorsque vous publiez des informations. Vous devez notamment :

- protéger la confidentialité des informations commerciales.
- éviter tout commentaire désobligeant, discriminatoire ou malveillant envers d'autres employés, nos clients, nos fournisseurs ou nos partenaires commerciaux.
- éviter d'utiliser les marques ou logos du groupe Husqvarna d'une façon qui induirait le public en erreur ou porterait à confusion.

Que dois-je faire ?



- Vous êtes tenu de bien comprendre la [Politique de communication \(lien\)](#) et la [Politique de communication électronique](#) de l'entreprise ([lien](#)).
- Ne parlez jamais à la presse ou aux médias au nom de l'entreprise si vous n'êtes pas habilité à le faire.
- Rappelez-vous que seuls les employés ayant reçu une autorisation spéciale peuvent utiliser les réseaux sociaux au nom du groupe Husqvarna.
- N'utilisez jamais l'en-tête ou les logos de l'entreprise dans vos communications, lettres ou publications personnelles.
- Si vous voyez quelque chose en ligne qui pourrait potentiellement nuire au groupe Husqvarna, signalez-le immédiatement à votre responsable ou au service des communications d'entreprise du groupe. Ne répondez pas vous-même à des commentaires négatifs. Pour plus d'informations, reportez-vous à la [Politique relative aux réseaux sociaux](#) de l'entreprise ([lien](#)).



Nous sommes justes, inclusifs et respectons tous les individus

Le groupe Husqvarna respecte et soutient la protection des droits de l'homme reconnus au niveau international et s'assure de ne jamais être complice d'abus des droits de l'homme.

30 Conditions d'emploi équitables

30 Refus du travail forcé et du travail des enfants

30 Valoriser l'inclusion et la diversité

32 Santé et sécurité des employés

32 Liberté d'association

32 Lutte contre le harcèlement

Conditions d'emploi équitables

Le groupe Husqvarna garantit l'égalité des chances pour tous face à l'emploi sans égard au sexe, à la couleur de peau, à la religion, à l'âge, au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'identité ou l'expression de genre, à la nationalité, à l'origine sociale ou ethnique, à la citoyenneté, à l'affiliation syndicale, aux opinions politiques ou à toute autre caractéristique protégée par la législation applicable.

Les conditions d'emploi et les salaires sont équitables et raisonnables. Nous respectons les lois applicables et les normes de l'industrie relatives aux heures de travail. Les conditions d'emploi de tous les employés, y compris des personnes employées à titre temporaire, doivent être mises par écrit. De même, tous les employés doivent être informés de leurs responsabilités en matière d'emploi.

Refus du travail forcé et du travail des enfants

Nous ne tolérons pas le travail des enfants dans le cadre de nos opérations et de celles de tout fournisseur ou de tout tiers avec qui nous sommes associés. L'âge minimum pour occuper un emploi est de 15 ans ou correspond à l'âge légal d'accès au travail dans le pays concerné.

Nous n'autorisons pas le travail illégal, involontaire, servile ou forcé, la traite des êtres humains ou tout type d'esclavage dans le cadre de nos opérations ou de celles de nos partenaires commerciaux. Nous nous engageons à prendre les mesures nécessaires pour que ces pratiques n'aient pas lieu dans le cadre de nos opérations et de celles de nos fournisseurs.

Valoriser l'inclusion et la diversité

Nous nous efforçons d'attirer, de développer et de conserver une main-d'œuvre aussi diversifiée que les marchés que nous desservons. Nous sommes conscients que nos différences sont notre force et notre objectif est de créer une entreprise fondée sur nos différences afin de garantir un environnement de travail inclusif pour tous.

Nous adoptons une définition large de la diversité, qui comprend notamment des aspects tels que l'âge, la couleur de peau, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité culturelle, le handicap et l'ensemble des expériences de vie. La diversité comprend également, et surtout, la diversité de pensée.

En ce qui concerne l'inclusion, nous faisons référence à une culture où toutes les voix singulières ont leur place et sont entendues. La diversité ne peut exprimer son plein potentiel que si ces voix singulières et ces points de vue différents font partie intégrante des discussions.

Enfin, la diversité et l'inclusion sont essentielles à notre réussite car elles nous permettent d'améliorer les idées, l'innovation, la prise de décision ainsi que notre environnement de travail.

Que dois-je faire ?

- Vous êtes tenu de bien comprendre les conditions et droits relatifs à votre propre emploi.
- En tant que responsable ou superviseur, vous êtes tenu de donner l'exemple afin de promouvoir des conditions de travail équitables.



Que dois-je faire ?

- Vous devez immédiatement avertir votre responsable ou le service RH si vous constatez ou soupçonnez des cas de travail forcé ou de travail d'enfants dans le cadre de nos opérations ou de celles de nos partenaires commerciaux.



Que dois-je faire ?

- Vous devez toujours favoriser un environnement de travail où chacun est apprécié et valorisé pour ses différences.
- Intégrez et gérez des équipes diversifiées de manière à mobiliser les contributions spécifiques de chaque membre.
- Évitez d'exclure des projets ou des équipes des membres avec qui vous n'avez pas beaucoup en commun et cherchez activement à les encadrer.



Santé et sécurité des employés

Nous nous engageons à assurer un environnement de travail sûr et sain pour tous nos employés et toute autre personne travaillant sur les sites du groupe Husqvarna. Notre objectif est le suivant : zéro accident et blessure sur le lieu de travail. Nous nous engageons à créer un environnement de travail respectueux et sécurisé, exempt de harcèlement et respectueux de tous les droits du travail applicables.

L'utilisation de drogues illicites sur le lieu de travail n'est pas tolérée. La consommation d'alcool est interdite pendant les opérations de travail normales, mais peut être autorisée avec modération lors d'événements sociaux officiellement approuvés par le gestionnaire de site.

Liberté d'association

Tous les employés sont libres d'exercer leur droit de former, de s'affilier ou de refuser de s'affilier à des syndicats ou à d'autres organisations similaires et de négocier collectivement ou individuellement.

Lutte contre le harcèlement

Nous nous engageons à mettre en place un environnement de travail exempt de harcèlement de tout genre et/ou de toute autre conduite offensante ou irrespectueuse. Les exemples suivants sont tous des exemples de harcèlement qui ne seront pas tolérés et qui feront l'objet de mesures disciplinaires :

- les insultes ou plaisanteries blessantes fondées sur le sexe, la couleur de peau, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, ou d'autres caractéristiques.
- les contacts physiques importuns ou les gestes intimidants (comme empêcher les mouvements d'une personne).
- les remarques choquantes à caractère sexuel telles que des demandes indues de faveurs sexuelles ou des invitations répétées à des rendez-vous amoureux alors que l'autre personne les décline.

Exemple

Brenda a récemment accepté un nouveau poste qui l'amène à travailler en étroite collaboration avec Mark. Au départ, elle est flattée quand il la complimente sur son physique, mais avec le temps, ses commentaires deviennent de plus en plus personnels. Lors d'un voyage d'affaires, Mark invite Brenda dans sa chambre. Brenda refuse et est choquée par ce comportement mais veut réagir comme il se doit. Que doit-elle faire ?

Brenda doit signaler la situation à son responsable ou au service RH. Les attentions importunes de Mark créent un environnement de travail gênant pour Brenda et son comportement doit cesser immédiatement.

Que dois-je faire ?

- Vous devez prendre le temps de bien comprendre les risques pour la santé et la sécurité dans votre environnement de travail ainsi que les actions qui sont nécessaires pour les prévenir.
- Vous devez avertir votre responsable ou le service RH si vous constatez des dangers ou remarquez que des normes ne sont pas respectées ou passées sous silence.
- Lors de l'exécution des activités de l'entreprise et lors de voyages d'affaires, vous devez faire preuve d'un jugement adéquat, vous conduire de manière sûre et vous familiariser avec la [Politique relative aux déplacements du groupe \(lien\)](#).



Que dois-je faire ?

- Vous avez le droit de désigner des représentants des travailleurs, de former des associations de travailleurs ou d'adhérer à des syndicats de votre choix.
- Votre décision d'adhérer ou non à un syndicat ou de former une association de travailleurs est un choix personnel et nous respectons votre décision quelle qu'elle soit.



Que dois-je faire ?

- Si vous êtes victime de harcèlement ou témoin d'un harcèlement quel qu'il soit, [soyez la voix de l'intégrité](#) : faites part de vos inquiétudes et/ou signaler immédiatement le problème. Pour plus d'informations, reportez-vous à la [Politique de lutte contre le harcèlement \(lien\)](#).



Nous nous engageons à assurer la sécurité des utilisateurs finaux

Le groupe Husqvarna s'engage à offrir des produits et services répondant aux normes de sécurité et de qualité les plus strictes.





Sécurité et qualité

Notre principal objectif de transformation de la technologie en opportunités est la preuve de notre passion pour l'innovation et de notre engagement à renforcer la sécurité et la qualité des produits.

En conséquence, la sécurité et la qualité des produits sont toujours prises en compte pour le développement de produits et procédures, des premières ébauches de conception du produit à sa livraison, sa mise en opération, son entretien et son élimination.

Nous nous engageons également à développer de nouveaux produits de manière éthique et responsable et à suivre toutes les normes de sécurité et de conformité applicables sur les marchés concernés.

Cela signifie, entre autres, que tous les produits fabriqués et/ou fournis par nos soins doivent :

- être conformes à l'ensemble des lois, réglementations, normes de sécurité, normes de l'industrie et accords volontaires applicables sur les marchés où ils sont distribués, comme décrit dans la Politique de sécurité des produits et de reporting COPS du groupe.
- respecter les exigences de la Politique de conformité des produits du groupe.
- répondre aux attentes raisonnables des clients et des utilisateurs finaux en termes de sécurité des produits.

Que dois-je faire ?



- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique de sécurité des produits et de reporting COPS** ([lien](#)) et la **Politique de conformité des produits** de l'entreprise ([lien](#)).
- Tâchez d'améliorer en permanence les produits et de garantir l'excellence opérationnelle.
- Soyez la voix de l'intégrité et signalez toute préoccupation relative à la qualité d'un produit à votre responsable.
- Soyez à l'écoute de nos clients (internes et externes) et essayez de comprendre leurs besoins et défis avant de décider des spécifications des produits.



Nous avons pour objectif de réduire notre impact sur l'environnement

La protection de l'environnement est une valeur du groupe Husqvarna qui repose sur les principes de conformité et d'amélioration permanente qui s'appliquent à l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe Husqvarna.



Développement durable

Pour le groupe Husqvarna, la notion de « développement durable » signifie que, en plus de générer de la valeur pour nos actionnaires (profits), nous devons prendre en compte l'impact de nos activités sur l'environnement (la planète) et la société dans son ensemble (les personnes). Nous sommes convaincus qu'en œuvrant sans relâche de manière durable, en intégrant ces trois aspects dans nos prises de décisions, nous créerons une plus grande valeur à long terme pour nos actionnaires.

Un élément clé de nos efforts en matière de développement durable est notre engagement à réduire notre impact global sur l'environnement, notamment en termes d'émissions de gaz à effet de serre provenant de chacune des étapes de notre chaîne de valeur, c'est-à-dire de la conception de nos produits à l'utilisation de nos produits par les clients finaux, en passant par les processus de fabrication et de distribution. Par exemple, nous nous efforçons d'avoir recours uniquement à des matières et technologies avancées, respectueuses de l'environnement et efficaces que nous utilisons tout au long du cycle de vie de nos produits.

Plus généralement, nous faisons en sorte de toujours gérer minutieusement les ressources naturelles afin de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement et de nous conformer aux lois et réglementations environnementales dans le respect des objectifs du groupe en matière de développement durable.

Nous avons fixé des objectifs ambitieux pour limiter notre empreinte écologique en réduisant les émissions de gaz à effet de serre, en réduisant les déchets et en limitant la consommation d'eau et d'énergie dans nos infrastructures. Ces efforts relèvent non seulement de notre devoir mais ils stimulent également l'innovation, favorisent la sécurité juridique, renforcent la confiance des investisseurs et améliorent notre rentabilité et notre compétitivité.

Que dois-je faire ?



- Vous êtes tenu de bien comprendre la **Politique environnementale** de l'entreprise ([lien](#)).
- Vous êtes tenu de vous conformer aux lois et réglementations applicables en matière d'environnement.
- Vous êtes tenu de bien comprendre les conséquences environnementales de votre travail quotidien et les mesures préventives que vous pouvez prendre pour les réduire.
- Vous devez tenir compte des conséquences environnementales du gaspillage de l'énergie, de l'eau et des autres ressources dans le cadre de votre travail et suggérer des améliorations là où vous le pouvez.
- Vous devez chercher à réutiliser et recycler les matériaux autant que possible et déclarer et partager les informations relatives aux incidents ou aux risques.

Signalement des problèmes

Signalement de violations présumées

Si vous n'êtes pas à l'aise à l'idée de vous adresser directement à la personne concernée, si votre conversation avec cette dernière n'aboutit à aucun résultat ou si le problème relève d'une inconduite délibérée ou d'une fraude, vous êtes tenu de signaler vos préoccupations via l'un des canaux suivants (oralement ou par écrit) :

- à votre supérieur hiérarchique direct (en supposant qu'il ne soit pas impliqué dans l'inconduite présumée).
- à un membre du service des affaires juridiques ou du service RH du groupe.
- par e-mail au Bureau de la conformité à l'adresse compliance@husqvarnagroup.com.
- Tout autre canal de signalement local décrit dans notre **Politique relative aux lanceurs d'alerte** ([lien](#))

Vous pouvez également contacter la **ligne d'alerte (AlertLine) du groupe Husqvarna** à l'adresse : husqvarnagroup.ethicspoint.com ou par téléphone aux numéros indiqués dans Connect/How We Work ([lien](#)). Le numéro d'appel gratuit de la ligne d'alerte (AlertLine) est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 dans plusieurs langues. Vous pouvez décider de garder l'anonymat, mais si vous choisissez de vous identifier, le service pourra vous contacter afin d'obtenir de plus amples informations.

Que se passe-t-il quand je signale un problème ?

Tous les signalements reçus, que ce soit oralement, par e-mail ou via la ligne d'alerte (AlertLine), sont immédiatement évalués et une enquête est ouverte le cas échéant. Les informations pertinentes que vous fournissez sont enregistrées et si vous vous identifiez, un membre du service des affaires juridiques, du service de la conformité ou du service RH pourrait vous contacter pour en savoir plus.

Nous faisons tout notre possible pour préserver la confidentialité des informations que vous nous fournissez et ne divulguons que les informations nécessaires à la poursuite d'une enquête.

Toutefois, dans certains cas graves de conduite illégale ou criminelle, il est possible que l'entreprise doive partager les informations avec des organismes d'application de la loi. Rappelez-vous également que la vie privée de tous les employés doit être respectée et, dans de nombreux cas, il est possible que vous ne soyez pas informé des conclusions de l'enquête si un autre employé est impliqué.

Bien que l'autosignalement puisse être pris en compte pour déterminer la marche à suivre, veuillez noter que les employés ne peuvent se soustraire aux conséquences d'actes fautifs par l'autosignalement.

Notre engagement à prévenir les représailles



Les valeurs éthiques et l'intégrité sont d'une grande importance pour le groupe Husqvarna, et elles ne peuvent être préservées si les individus sont réticents ou ont peur de communiquer ou signaler un problème ou une violation présumée de notre Code, des politiques du groupe ou de la loi. Rassurez-vous, si vous faites part de vos inquiétudes en toute bonne foi, aucune mesure de représailles ne sera prise à votre rencontre.

Tout employé qui exerce des représailles s'expose à des mesures disciplinaires. Si vous pensez avoir été victime de représailles, vous devez signaler la situation en tant qu'inconduite présumée.





Husqvarna
Group