



Husqvarna®

Código de conducta del Grupo Husqvarna

Actuar con integridad

Carta introductoria para el Código de conducta

Nuestra empresa no ha cesado de reinventarse a sí misma de forma continua y exitosa a lo largo de los siglos, impulsando la innovación y la transformación en cada segmento de la industria en el que participamos. Todos podemos estar orgullosos de este legado, pero debemos estar igualmente orgullosos de nuestra reputación como una empresa con gran integridad. Como dirección del Grupo Husqvarna, nos comprometemos a mantener ambos aspectos de nuestro legado a medida que impulsamos nuestra agenda de futuro.

Las reglas y principios del Código de conducta (el “Código”) reflejan el modo en que cuidamos a nuestros clientes, inversores, partes interesadas y unos a otros. A medida que buscamos audazmente nuevas ideas y mejores formas de hacer negocios, el Código te mostrará cómo lograr esos objetivos de la manera correcta. Tú eres nuestro embajador número uno, pero tenemos que predicar con el ejemplo. El Código pretende ser una guía práctica, por lo que incluye ejemplos que explican cómo se aplicarían estas reglas y principios en diversas situaciones.

Nos apasiona **dar forma a grandes experiencias** y reconocemos que esto implica un duro trabajo porque para dar forma a grandes experiencias realmente, es preciso tener en cuenta la importancia de hacer lo correcto al hacer negocios. Conocer nuestras Políticas del grupo, aplicar la sensatez, ser honesto y denunciar las infracciones son las formas de las que disponemos para seguir actuando con integridad y generar una cultura ganadora. Juntos.



Índice

ACTUAR CON INTEGRIDAD

- 4 ¿Cuál es el objetivo del Código?
- 4 ¿Quién debe seguir el Código?
- 6 Sea la voz de la integridad
- 7 Cómo tomar la decisión adecuada

HONESTIDAD Y LEGITIMIDAD

- 10 Los principios de la competencia
- 12 Políticas contra el soborno y relacionadas con la entrega de regalos
- 14 Información financiera fiable
- 14 Conflictos de intereses
- 16 Participación política
- 16 Donaciones y patrocinio
- 16 Tráfico de información privilegiada
- 18 Cumplimiento de las normas de comercio internacional
- 18 Trabajar con socios empresariales de buena reputación

GESTIONAR CUIDADOSAMENTE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

- 22 Gestión de registros
- 22 Privacidad de los datos
- 22 Propiedad intelectual
- 24 Protección de los activos de información
- 24 Rutinas de seguridad y gestión de incidencias
- 26 Comunicación y redes sociales

LA BASE DE NUESTRA FORMA DE TRABAJAR

- 30 Condiciones de empleo legítimas
- 30 Políticas contra el trabajo infantil o forzoso
- 30 Fomentamos la inclusión y la diversidad
- 32 Salud y seguridad de los empleados
- 32 Libertad de asociación
- 32 Políticas contra el acoso

SEGURIDAD Y CALIDAD

- 36 Seguridad y calidad

SOSTENIBILIDAD

- 40 Sostenibilidad

NOTIFICACIÓN DE INQUIETUDES

- 42 Denuncia de presuntas infracciones
- 42 ¿Qué sucede cuando informo sobre una infracción?
- 43 Nuestro compromiso con la prevención de represalias

Actuar con integridad

¿Cuál es el objetivo del Código de conducta?

La integridad es fundamental para el Grupo Husqvarna. Los principios en los que nos basamos para trabajar están profundamente conectados a nuestro trabajo cotidiano: somos justos y honestos en la manera en que llevamos a cabo nuestros negocios; todos somos responsables los unos de los otros en el lugar de trabajo; nos comprometemos a cuidar nuestro medio ambiente; y la seguridad y calidad de nuestros productos son esenciales.

Al **actuar con integridad** y ser coherentes con nuestro Código de conducta (el "Código"), reflejamos los valores del Grupo Husqvarna en todos los países en que operamos.

El objetivo del Código es proporcionar a nuestra organización los estándares y valores que nos permitan hacer lo correcto para nuestros clientes, socios empresariales, accionistas, empleados, comunidades y el medio ambiente.

¿Quién debe seguir el Código?

Junto con otras Políticas del grupo, el Código constituye la base de nuestra manera de trabajar, y se aplica a todos los empleados, responsables y directores.

Se espera que todos los empleados actúen de conformidad con el Código, otras Políticas del grupo y la ley, es decir, que actúen con integridad.

Todos los directores son responsables de comunicar y hacer cumplir el Código y las Políticas del grupo dentro de sus respectivos equipos, así como de demostrar (es decir, predicar con el ejemplo) la intención y el espíritu del Código.

El incumplimiento del Código y las Políticas del grupo, incluido el hecho de no informar de un incumplimiento, puede ocasionar la aplicación de medidas disciplinarias, entre las que se incluye el cese de empleo.

El Grupo Husqvarna evalúa y selecciona continuamente socios empresariales en función de su capacidad para cumplir los principios del Código.

Si un socio empresarial no cumple con el Código y demás leyes o normativas vigentes, solicitaremos la aplicación de medidas correctivas apropiadas y, si es necesario, la finalización de la relación.



El Grupo Husqvarna está comprometido con los principios del Pacto Mundial de la Naciones Unidas, que pretende alinear las empresas con los principios de los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción. (El Grupo Husqvarna ha participado en la Iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2013).

Los principios incluidos en el Código también se basan en las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sea la voz de la integridad

Nos comprometemos a llevar a cabo nuestros negocios con el máximo grado de integridad. Esto no solo requiere que cada empleado conozca y respete el Código y las Políticas del grupo, sino que también se sienta facultado para denunciar las infracciones o informar de aquellos casos de incumplimiento del Código.

Nuestros directores predicán con el ejemplo

Se espera que nuestros directores den ejemplo de un alto grado de integridad personalmente, no solo con sus palabras, sino con sus actos. Si es usted un director:

- Cree un entorno franco en el que cada empleado se sienta cómodo a la hora de plantear inquietudes.
- Comunique la importancia del cumplimiento con sinceridad y convicción en cada oportunidad adecuada que se le presente.
- Asegúrese de que los empleados que dependen de usted entiendan que los resultados empresariales nunca son más importantes que el cumplimiento del Código y las Políticas del grupo.



Cómo tomar la decisión adecuada

Tenga en cuenta las siguientes reflexiones para cada acción (o inacción) en sus actividades diarias:



¿Es esa acción (o inacción) legal?

¿Es coherente con los requisitos y el espíritu del Código?



¿Cómo me sentiría si mi decisión fuera denunciada en la portada del periódico local?

¿Me sentiría cómodo si tuviera que explicarla a los miembros de mi familia?



¿Cómo afectaría a la reputación del Grupo Husqvarna?



Denuncie las infracciones y haga preguntas

Si experimenta u observa un comportamiento cuestionable que no le parece correcto, probablemente no lo sea. En muchos casos (y si se siente cómodo haciéndolo), la mejor forma de actuar es hablar directamente con la persona que participa en la conducta cuestionable. A veces todos necesitamos que nos recuerden cuáles son los estándares de comportamiento esperados y definidos en nuestro Código. Si no está seguro de que el comportamiento sea inadecuado o tiene preguntas acerca de dicha conducta, entonces no debe dudar en buscar respuestas.

Haga preguntas y denuncie presuntas infracciones mediante cualquiera de los siguientes métodos:



Su superior directo o un miembro del departamento Human Resources o Legal Affairs



Por correo electrónico a la Oficina de cumplimiento

compliance@husqvarnagroup.com



Los canales de denuncia locales descritos en nuestra Política de denuncia de irregularidades ([enlace](#))



Póngase en contacto con el servicio en línea AlertLine en husqvarnagroup.ethicspoint.com o por teléfono ([enlace](#))

- Para obtener más información sobre nuestra cultura de denuncia, consulte nuestra [Política de denuncia de irregularidades](#) y otras [Políticas del grupo](#) en Connect / How We Work ([enlace](#))
- Consulte la [página 42](#) para obtener información adicional sobre cómo debe informar de las presuntas infracciones.



Llevamos a cabo nuestros negocios de manera legítima y honesta

Se espera que el Grupo Husqvarna y cada uno de nuestros empleados cumplan las leyes y normativas de cada país en el que operamos. El Código establece el nivel mínimo de comportamiento aceptable, pero las leyes locales pueden requerir un estándar superior.

10 Los principios de la competencia

12 Políticas contra el soborno y relacionadas con la entrega de regalos

14 Información financiera fiable

14 Conflictos de intereses

16 Participación política

16 Donaciones y patrocinio

16 Tráfico de información privilegiada

18 Cumplimiento de las normas de comercio internacional

18 Trabajar con socios empresariales de buena reputación



Los principios de la competencia

Competimos en el mercado de forma ética y justa, sin incurrir en actividades inapropiadas o prácticas comerciales desleales.

Nunca debe acordar ni actuar en colusión con otras empresas para fijar precios, repartir mercados o manipular cualquier proceso de licitación.

Nunca debe recopilar información sobre el mercado o la competencia a través de medios ilegales o inapropiados.

Ejemplo 1

Habla con un empleado de la competencia en una feria comercial y este le pide que comente sus dificultades con un minorista que tienen en común, incluida su cuota de ventas y los márgenes de beneficio.

Deje claro inmediatamente que no puede hablar de estos asuntos e informe a su director y al departamento Legal Affairs de la conversación.

Ejemplo 2

Uno de nuestros distribuidores ofrece compartir con usted una lista de precios de una empresa de la competencia utilizando la información de inicio de sesión del distribuidor en la intranet de la competencia.

Debe rechazar esta oferta. Puede recopilar información acerca de una empresa de la competencia de todas las fuentes públicas, tales como sitios web, folletos e informes anuales. Sin embargo, ni usted ni nadie en su nombre puede obtener información comercial confidencial de una fuente que no sea pública.

Ejemplo 3

Asiste a una reunión de la asociación del sector con empresas de la competencia para hablar y aprender sobre los estándares de los productos. Una de las empresas de la competencia también quisiera hablar sobre las solicitudes de subida de precios de un proveedor de materias primas en común.

Debe detener el debate o, de lo contrario, abandonar la reunión y pedir que las actas reflejen que se ha marchado. También debe informar a su director y al departamento Legal Affairs sobre el debate.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la **Política de la ley de la competencia (enlace)** de la empresa.
- No puede debatir o intercambiar información comercial confidencial con empresas de la competencia.
- Debe evitar cualquier tipo de contacto con empresas de la competencia que pueda dar la impresión de que ha dado lugar a acuerdos inadecuados.



Políticas contra el soborno y relacionadas con la entrega de regalos

Prohibimos estrictamente la corrupción o el soborno de cualquier tipo, en todos los países del mundo, tanto en el sector privado como en el gubernamental. Esto incluye cualquier situación en la que cualquiera de nuestros empleados sepa, o tenga motivos para saber, que nuestros socios empresariales están involucrados en sobornos o corrupción relacionados con nuestros productos u ofertas.

No debe recibir ni ofrecer ningún regalo a un funcionario del gobierno. No debe ofrecer un regalo ni cualquier otra cosa de valor, ya sea directamente o a través de un tercero, a cualquier cliente o socio empresarial a fin de obtener o mantener negocios, ni para lograr cualquier otro tipo de ventaja.

Asimismo, no debe aceptar regalos o nada superior a un valor modesto, incluidos beneficios, reembolsos o entretenimiento, ya sea directamente o a través de terceros, que pudieran influir o incluso dar la impresión de influir en su objetividad o criterio profesional.

También se prohíbe hacer o permitir los llamados "pagos de facilitación" para agilizar las acciones administrativas rutinarias que debe realizar una entidad gubernamental o algún funcionario del gobierno. Las solicitudes de pagos de facilitación deben rechazarse, y se debe informar de ellas al departamento Legal Affairs.

Ejemplo 1

Un empleado de un proveedor del Grupo Husqvarna le invita a disfrutar de una cena y un evento deportivo.

No debe aceptar regalos ni hospitalidad, a menos que sean de escaso valor y sea ofensivo no aceptarlos. Incluso si considera que la oferta no afecta a las relaciones comerciales, debe evitar la aceptación de dichas ofertas.

Ejemplo 2

Un proveedor de tecnología que la empresa está pensando en contratar le invita a un seminario patrocinado que se celebrará durante un fin de semana. El proveedor se ofrece a pagar los costes del viaje y el hotel. La información del seminario también sería útil para examinar el valor de la tecnología.

A menos que la empresa se comprometa a pagar todos los gastos de asistencia, debe rechazar la invitación a fin de evitar dar la impresión de que el fin de semana patrocinado por el proveedor ha influido en su elección del proveedor de tecnología.

Ejemplo 3

Un agente afirma tener buenas relaciones con el gobierno y que puede obtener la expedición rápida de un permiso de construcción, pero los honorarios del agente son inusualmente altos.

Los honorarios altos son una señal de que el pago puede considerarse un soborno, y debería negarse a utilizar dicho agente para realizar los servicios.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la **Política de regalos y entretenimiento** ([enlace](#)) y la **Política contra la corrupción y el soborno** ([enlace](#)) de la empresa.
- Nunca debe ofrecer, prometer o autorizar el pago o la entrega de algo de valor a ninguna persona para obtener una ventaja comercial inapropiada.
- Cuando haga uso de servicios de terceros, tales como distribuidores o agentes, debe exigir que realicen negocios con el mismo nivel de integridad y honestidad, incluido evitar el pago o el ofrecimiento de regalos o sobornos.
- Debe sospechar de cualquier solicitud para realizar un pago a una persona que no está relacionada con la transacción que se está planteando llevar a cabo, así como de cualquier solicitud para que se efectúen pagos en otro país o a un tercero.
- Informe siempre de la recepción de cualquier regalo (que no sea de valor nominal) a su director o al departamento HR. Recuerde que la transparencia es esencial.

Ejemplo 4

Un distribuidor quiere aprovechar un programa de subvenciones del gobierno por el cual los clientes de nuestros productos vendidos por el distribuidor pueden recibir reembolsos/subvenciones del gobierno. En relación con dicho programa de subvenciones, el concesionario le pide que proporcione al gobierno información sobre precios que sea falsa o engañosa.

Debe negarse inmediatamente a proporcionar dicha información falsa o engañosa e informar al distribuidor de que el Grupo Husqvarna no será parte de ninguna colusión que pueda inducir a error al gobierno en relación con dicho programa de subvenciones.



Información financiera fiable

Todas las entidades dentro del Grupo Husqvarna aplicarán principios de contabilidad uniformes a fin de lograr una información financiera coherente y comparable. Estos principios contables se definen en el Manual de contabilidad de Husqvarna, que cumple plenamente las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y las interpretaciones CINIIF adoptadas por la Unión Europea.

Toda la contabilidad y presentación de informes deberá llevarse a cabo con precisión y con un alto nivel de calidad.

Para el cumplimiento legal, todas las entidades deben cumplir en sus libros asimismo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las leyes locales.

Conflictos de intereses

Nunca debe utilizar su empleo en el Grupo Husqvarna para obtener beneficios personales. Además, a menos que su director y el departamento HR lo aprueben con antelación (consulte el proceso de "exención" a continuación), no debe:

- Involucrarse en intereses financieros externos que podrían entrar en conflicto con los intereses del Grupo Husqvarna.
- Iniciar o mantener intereses financieros personales o familiares en cualquier operación o empresa que tenga relaciones comerciales con el Grupo Husqvarna.
- Participar, con o sin compensación, en actividades que puedan o parezcan entrar en conflicto con los intereses del Grupo Husqvarna.

Cualquier relación o actividad de este tipo se debe comunicar con antelación a su director y al departamento HR para que determinen si es apropiada.

Ejemplo 1

Un proveedor que recientemente ha presentado una oferta con el Grupo Husqvarna ha contratado a su cónyuge.

Debe informar inmediatamente de la situación a su director o al departamento HR para que determinen si puede haber un conflicto de intereses, o bien debe rechazarse la oferta del proveedor.

Ejemplo 2

Está considerando la posibilidad de trabajar a tiempo parcial con una agencia de alquiler de equipos que vende y alquila varias marcas de equipos de maquinaria de uso al aire libre.

Debe hablar del asunto con su director y el departamento HR para que determinen si existe un conflicto de intereses.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender las **Políticas financieras** ([enlace](#)) y **contables** ([enlace](#)) de la empresa y el **Manual de contabilidad de Husqvarna** ([enlace](#)).
- A fin de mantener la alta calidad de nuestros informes y sistemas de consolidación, debe seguir estrictamente el Manual de contabilidad de Husqvarna y garantizar que toda la información sea correcta y oportuna, y esté actualizada.
- **Sea la voz de la integridad** y póngase en contacto inmediatamente con su director o informe mediante AlertLine si sospecha que se ha cometido algún fraude o detecta inexactitudes en los registros contables o los sistemas de datos.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la **Política de conflictos de intereses** ([enlace](#)) de la empresa.
- Debe evitar incluso dar la impresión de que se enfrenta a cualquier conflicto de intereses y **ser la voz de la integridad** revelando a su director o al departamento HR cualquier conflicto de intereses potencial o real.
- El Grupo Husqvarna puede contratar a un familiar con la aprobación previa del director de su director; sin embargo, los miembros de la familia no pueden depender entre sí en la misma cadena de mando.
- Debe revelar los intereses financieros que usted (o un miembro de su familia) pueda tener con una empresa y por los que usted podría influir personalmente en los negocios del Grupo Husqvarna con esa empresa.



Participación política

Observamos una estricta neutralidad con respecto a los partidos y candidatos políticos. Ni los nombres ni los recursos del Grupo Husqvarna se utilizarán para promover los intereses de los partidos o candidatos políticos.

No debe hacer ninguna contribución en nombre de la empresa a ningún candidato a un cargo público, ni partidos políticos ni otras organizaciones políticas, excepto a través de las asociaciones del sector.

Donaciones y patrocinio

Las donaciones y los patrocinios deben estar libres de cualquier sospecha de soborno o conflicto de intereses directo o indirecto, y el departamento HR debe respaldarlos y documentarlos siguiendo la Política de delegación de autoridad del grupo ([enlace](#)).

Debe asegurarse de que las donaciones y los patrocinios benéficos nunca se ofrecen como incentivo o recompensa para obtener o conservar un contrato comercial, ni para cualquier otro objetivo indebido.

Tráfico de información privilegiada

Husqvarna AB (publ) es una empresa que cotiza en bolsa y, como tal, está sujeta a diversas leyes relativas al "tráfico de información privilegiada", es decir, la negociación de acciones en función de información que no se ha hecho pública y cuya divulgación pudiera afectar a la cotización en bolsa de Husqvarna AB.

No se permite la negociación de las acciones de Husqvarna AB (publ) si tiene en su poder dicha información privilegiada, ni puede compartir cualquier información que un inversor razonable tomaría en consideración a la hora de decidir comprar, mantener o vender valores de Husqvarna AB (publ).

Ejemplo

A través de su trabajo obtiene la información de que el Grupo Husqvarna tiene la intención de anunciar en breve que va a comprar otra empresa, lo que podría provocar un aumento del precio de las acciones de Husqvarna. Tiene un amigo que actualmente está considerando la posibilidad de vender sus acciones de Husqvarna AB. Se plantea contarle a su amigo que debe esperar para vender.

No informe a su amigo bajo ninguna circunstancia. Dado que la información no es pública, sino información privilegiada, no le está permitido hacerlo, y es un delito penal compartir esta información con otros.

¿Qué debo hacer?



- Su participación en cualquier actividad política no se puede realizar en nombre del Grupo Husqvarna. Participe en su tiempo libre y solamente como ciudadano particular.
- Solo puede participar en actividades de cabildeo o cualquier otra actividad legislativa en nombre de la empresa si tiene autoridad para hacerlo.

¿Qué debo hacer?



- Solo puede responder a una solicitud de financiación en nombre del Grupo Husqvarna con la autoridad expresa de su director y el departamento HR.
- No debe beneficiarse personalmente del apoyo de la empresa a una causa benéfica.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la **Política de tráfico información privilegiada** ([enlace](#)) de la empresa.
- Su conocimiento de aquellas actividades comerciales del Grupo Husqvarna que puedan influir en el valor de las acciones de la empresa se considerará altamente confidencial, y no debe divulgarse fuera del ámbito de la empresa, ni siquiera a la familia y los amigos.



Cumplimiento de las normas de comercio internacional

Cumplimos con todas las normativas, las leyes y los requisitos comerciales que regulan la transferencia de bienes y tecnología.

Todas las transacciones, ya sean de bienes o servicios, independientemente de si son transfronterizas o se llevan a cabo dentro del mismo país, pueden estar sujetas a las normativas, las sanciones comerciales y los procesos de control de aduanas, importación o exportación que se aplican para garantizar el cumplimiento de las leyes de comercio internacional.

Las "leyes de control de exportación" regulan los envíos transfronterizos de mercancías, software y tecnología que pueden utilizarse para fines militares o armamentísticos. Algunos países también controlan la divulgación de datos técnicos a los extranjeros dentro de sus propias fronteras. Las "sanciones comerciales" son restricciones a la hora de hacer negocios con personas, empresas o gobiernos.

Siempre debe saber lo que está exportando, cuál es su destino, quién es el usuario final y cuál es el uso final. Nuestros empleados también deben proporcionar a las autoridades aduaneras una documentación completa y específica para la importación, incluidas las descripciones completas de los productos, cuando se clasifican las mercancías.

Trabajar con socios empresariales de buena reputación

El Grupo Husqvarna se asocia con proveedores, distribuidores, proveedores de servicios y agentes con los cuales puede construir relaciones comerciales mutuamente beneficiosas.

Solo llevamos a cabo negocios con socios empresariales de buena reputación que demuestren el cumplimiento de todos los requisitos legales vigentes y las directrices del Grupo Husqvarna relativos al trabajo, el empleo y el medio ambiente, así como los estándares de salud y seguridad. El Grupo Husqvarna requiere que todos los distribuidores y proveedores de servicios cumplan el Código de ética empresarial de proveedores.

También realizamos un análisis de diligencia debida de terceros con los nuevos socios empresariales importantes para garantizar que no tienen un historial de prácticas empresariales poco éticas.

El Grupo Husqvarna también se compromete a cumplir las leyes contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo que existen en la mayoría de países. El blanqueo de capitales se produce cuando los fondos u otros activos procedentes directa o indirectamente de delitos criminales se introducen en la economía para dar la impresión de que su origen es legal.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la **Política sobre controles de exportación y sanciones comerciales** ([enlace](#)) de la empresa.
- Debe ser consciente de que hay personas y países con los que el Grupo Husqvarna tiene prohibido comerciar. Revise el proceso de imposición de sanciones comerciales de la empresa.

¿Qué debo hacer?



- Comprenda los requisitos del **Código de ética empresarial de proveedores** ([enlace](#)) y la **Política sobre diligencia debida de terceros** ([enlace](#)).
- Informe siempre sobre los problemas y las inquietudes relativos a las relaciones con el socio empresarial. **Sea la voz de la integridad** y hable con su director o con el departamento Legal Affairs o informe mediante AlertLine si detecta condiciones de trabajo inseguras en las instalaciones del proveedor, empleados del proveedor que dan la impresión de ser menores o estar sometidos a trabajos forzados, o bien cualquier aparente infracción de los estándares medioambientales en las instalaciones del proveedor.



Gestionamos cuidadosamente los activos de nuestra empresa

El Grupo Husqvarna está comprometido con la protección de sus activos para evitar los daños, el robo o el uso indebido de estos. Tiene acceso a muchos de los activos de la empresa, así como el control sobre ellos. Entre estos activos se incluyen los elementos físicos, la propiedad intelectual y la información electrónica. Dependemos de usted para salvaguardar los recursos de la empresa y que estos se utilicen adecuadamente.

22	Gestión de registros
22	Privacidad de los datos
22	Propiedad intelectual

24	Protección de los activos de información
24	Rutinas de seguridad y gestión de incidencias
26	Comunicación y redes sociales



Gestión de registros

Todos los empleados son responsables de la información que tienen en su poder y los registros que controlan. Hemos adoptado una Política de retención y gestión de registros ("Política de registros") que se ocupa de la retención, el uso y la eliminación de los registros de la empresa en función de necesidades empresariales y las prácticas y leyes de gestión de registros prudentes.

La Política de registros se aplica a todas las formas de registros y datos empresariales que se crean, recopilan o almacenan en cualquier formato, incluidos el papel, el formato electrónico o cualquier otro tipo de formato ("Registros"). La Política también proporciona programaciones de retención para diversas categorías de registros, con el fin de establecer cuánto tiempo deben retenerse antes de destruirse.

Privacidad de los datos

Nos tomamos muy en serio los derechos de privacidad, y estamos comprometidos con el cumplimiento internacional de las leyes de privacidad de datos. Es responsabilidad nuestra recoger, almacenar y usar datos personales de empleados, clientes u otras personas con arreglo a la ley y de manera transparente.

Al recopilar y tratar datos personales, aplicamos los principios de legalidad, legitimidad y transparencia; limitación de la finalidad; minimización de datos; precisión; retención; integridad y confidencialidad; y responsabilidad. Estos principios constituyen la base de las políticas y los procedimientos que hemos desarrollado y que deben aplicarse de forma coherente al procesar datos personales dentro del Grupo Husqvarna. Puede obtener más información sobre el significado de los principios en la Política de privacidad del Grupo Husqvarna.

Propiedad intelectual

La propiedad intelectual (incluidas patentes, marcas comerciales, secretos comerciales y conocimientos técnicos) es uno de los activos más valiosos del Grupo Husqvarna. Utilizamos varias herramientas para proteger nuestra propiedad intelectual, algunas de las cuales crean derechos legales aplicables.

El Grupo Husqvarna espera que sus empleados protejan la propiedad intelectual y los derechos asociados de la empresa. Esto implica, por ejemplo, evitar la divulgación pública de un invento antes de que sea apropiado hacerlo. Asimismo, esperamos que nuestros empleados respeten los derechos de propiedad intelectual de terceros.

El departamento IP es responsable de la gestión de los derechos de propiedad intelectual de la empresa y la gestión de la mayoría de las cuestiones relacionadas con la propiedad intelectual. El departamento IP trabaja junto con el departamento Legal Affairs para aplicar los derechos de propiedad intelectual del grupo.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la **Política de retención y gestión de registros** ([enlace](#)) de la empresa.
- Usted es personalmente responsable de gestionar activamente sus registros en papel y en formato electrónico de forma coherente con las Programaciones de los registros.
- Cumpla con las instrucciones que reciba, como órdenes de retención de litigios o directrices para eliminar los registros obsoletos.
- Solo almacene los registros electrónicos, incluidos los mensajes de correo electrónico, en sitios de almacenamiento patrocinados por la empresa, y no envíe registros de la empresa a sitios de almacenamiento personal.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la **Política de privacidad** ([enlace](#)) de la empresa.
- Debe garantizar la protección de los "datos personales" relacionados con nuestros empleados, así como los de nuestros clientes, proveedores y consumidores.
- No debe acceder a los datos personales sin la debida autorización, así como tampoco debe recopilarlos, almacenarlos, procesarlos o compartirlos.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la **Política de propiedad intelectual** ([enlace](#)) de la empresa.
- Debe salvaguardar la propiedad intelectual del Grupo Husqvarna y los derechos asociados, y solo puede utilizarlos para fines comerciales legítimos en nombre de la empresa.
- Debe respaldar al departamento IP en la gestión de los derechos de propiedad intelectual del Grupo Husqvarna y solicitar orientación, según corresponda, al departamento IP en asuntos relacionados con la propiedad intelectual.



Protección de los activos de información

Para seguir siendo competitivos y seguir ofreciendo tecnología innovadora, debemos proteger nuestras redes, sistemas, dispositivos y activos de información.

Debemos mantener nuestra información empresarial fundamental de forma confidencial, precisa y disponible. Los activos de información pueden existir como información digital o documentos en papel, e incluyen lo siguiente:

- Propiedad intelectual y secretos comerciales
- Planes de negocios
- Código fuente
- Información de desarrollo del producto
- Registros financieros, y datos financieros y contables
- Información de clientes y distribuidores
- Información de precios
- Cualquier otra información confidencial y procesos que puedan crearse en el curso del negocio

Toda aquella persona que tenga acceso a la información del Grupo Husqvarna, o a la información confiada al Grupo Husqvarna por parte de terceros, está obligada a proteger dicha información.

Ejemplo 1

Recibe un correo electrónico inesperado de un empleado del Grupo Husqvarna que contiene un archivo adjunto que necesita revisión.

Debe confirmar que el correo electrónico no es un intento de "phishing" del remitente. Recuerde que los hackers pueden manipular fácilmente las direcciones o poner en peligro cuentas legítimas.

Ejemplo 2

Se encuentra realizando un viaje de negocios y está en el aeropuerto. Le han robado la mochila y el portátil.

Debe informar inmediatamente de este incidente al servicio de asistencia de TI y a su director según las [Instrucciones de vulneración de la seguridad de los datos](#) ([enlace](#)).

Rutinas de seguridad y gestión de incidencias

Nos comprometemos a garantizar la seguridad de nuestros trabajadores y nuestras operaciones en todo el mundo. Nuestras rutinas de seguridad, planes de emergencia y planes de gestión de crisis incluyen procesos para identificar y proteger contra los riesgos planteados por los incidentes graves debidos a fallos humanos o catástrofes naturales que afectan a nuestros empleados, operaciones, instalaciones o productos y servicios.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la [Política de seguridad de la información](#) ([enlace](#)), así como las [Instrucciones de clasificación y protección de la información](#) ([enlace](#)).
- Debe impedir el acceso accidental o no autorizado a la información del Grupo Husqvarna y la información confidencial de terceros, así como impedir la pérdida, divulgación o destrucción de esta. Esto requiere que usted haga lo siguiente:
 - Nunca comparta las credenciales (por ejemplo, contraseñas) con nadie ni las utilice en sitios web externos.
 - Utilice cifrado al enviar material confidencial externamente.
 - Asegúrese de que los documentos están debidamente protegidos, no se dejan desatendidos y se destruyen de forma adecuada.
- No debe compartir información confidencial a menos que exista un propósito de negocio legítimo para hacerlo. Cuando un tercero necesite recibir información confidencial, debe existir un acuerdo de confidencialidad (o el correspondiente deber profesional de confidencialidad) antes de compartir la información.
- Debe informar inmediatamente acerca de las infracciones de seguridad de la información, de forma coherente con las Instrucciones de vulneración de la seguridad de los datos. Si le preocupa que se haya producido una infracción de seguridad de la información debido a una conducta indebida, entonces también puede informar mediante el servicio AlertLine.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la [Política de seguridad y prevención de pérdidas](#) ([enlace](#)) y la [Política de gestión de crisis y continuidad del negocio](#) ([enlace](#)) de la empresa.
- Sea un participante activo en los ejercicios y las sesiones de concienciación de seguridad para la prevención de pérdidas, gestión de las crisis, continuidad del negocio y prevención de la violencia en el lugar de trabajo a fin de asegurarse de que sabe cómo mantener la seguridad en el trabajo, en su casa y en la carretera.
- Cumpla con las políticas de viajes del Grupo Husqvarna. Debe hacer uso del Sistema de viajes de la empresa a la hora de planificar los viajes.



Comunicación y redes sociales

Todos somos una parte importante de la marca del Grupo Husqvarna, y la comunicación es una herramienta importante para gestionar nuestra empresa de forma interna y externa. Toda comunicación debe planificarse, en la medida de lo posible, en el contexto de los objetivos estratégicos del Grupo Husqvarna diseñados para crear el mejor entorno de negocios para nuestros empleados y operaciones.

Cuando nos comunicamos, tanto interna como externamente, siempre deberíamos hacerlo de forma honesta, objetiva y equilibrada. Como somos una empresa que cotiza en bolsa, también es esencial que se mantenga la credibilidad de todas nuestras comunicaciones financieras. Solo el CEO, el CFO y las personas designadas determinadas por Corporate Communications están autorizados a hablar con los medios de comunicación de conformidad con la Política de comunicación.

Además, todos los empleados que utilicen los medios de comunicación electrónica de la empresa están sujetos a la Política de comunicación electrónica de la empresa.

La comunicación electrónica del Grupo Husqvarna no debe utilizarse para llevar a cabo cualquier actividad que infrinja cualquier ley o normativa, o bien que ponga en peligro la seguridad o fiabilidad de los registros o datos de la empresa, incluidos los secretos comerciales y otra información empresarial confidencial.

Redes sociales

Si se identifica como un empleado del Grupo Husqvarna en las redes sociales, la información que comparta acerca de nuestra empresa puede interpretarse como un mensaje oficial del Grupo Husqvarna. Cuando comparte contenido acerca de un producto o servicio del Grupo Husqvarna en el que el público pudiera confiar, entonces debe indicar que las opiniones son las suyas propias y no reflejan las de la empresa. Además, tiene la obligación de seguir el Código al publicar información, además de estas otras obligaciones:

- Proteger la confidencialidad de la información empresarial.
- Evitar comentarios despectivos, discriminatorios o de acoso hacia otros empleados, clientes y proveedores, o bien hacia nuestros socios empresariales.
- Evitar el uso de las marcas registradas o los logotipos del Grupo Husqvarna de alguna forma que pudiera engañar o confundir a la opinión pública.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la **Política de comunicación** ([enlace](#)) y la **Política de comunicación electrónica** ([enlace](#)) de la empresa.
- Nunca hable con la prensa o los medios de comunicación en nombre de la empresa sin la autorización ni el respaldo de esta.
- Recuerde que solo los empleados autorizados tienen permiso para usar las redes sociales en nombre del Grupo Husqvarna.
- No utilice el membrete de las cartas o los logotipos de la empresa en las comunicaciones, las cartas o los mensajes personales.
- Si observa algo en línea que pudiera ser potencialmente perjudicial para el Grupo Husqvarna, informe inmediatamente a su director o al equipo de Group Corporate Communications. No responda personalmente a los comentarios negativos. Para obtener más información, consulte la **Política sobre redes sociales** ([link](#)) de la empresa.





Somos justos, inclusivos y respetamos a todas las personas

El Grupo Husqvarna respalda y respeta la protección de las pautas de derechos humanos reconocidos internacionalmente, y garantizamos que no somos cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

- | | | | |
|----|--|----|------------------------------------|
| 30 | Condiciones de empleo legítimas | 32 | Salud y seguridad de los empleados |
| 30 | Políticas contra el trabajo infantil o forzoso | 32 | Libertad de asociación |
| 30 | Fomentamos la inclusión y la diversidad | 32 | Políticas contra el acoso |



Condiciones de empleo legítimas

Proporcionamos igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas sin distinción de género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, nacionalidad, origen social o étnico, ciudadanía, afiliación sindical, opiniones políticas o cualquier otra característica protegida por la legislación vigente.

Las condiciones de empleo y los salarios serán justos y razonables. Cumplimos con las leyes vigentes y los estándares del sector relacionados con las horas de trabajo. Todos los empleados, incluidos aquellos con un contrato temporal, deben tener sus condiciones de empleo por escrito y ser conscientes de sus responsabilidades como empleados.

Políticas contra el trabajo infantil o forzoso

No toleramos el trabajo infantil en nuestras operaciones ni en las operaciones de cualquier proveedor o tercero con el que colaboramos. La edad mínima de admisión al empleo es de 15 años, o bien la edad legal para trabajar en el país en cuestión.

No permitimos el trabajo ilegal, involuntario, en servidumbre o forzoso, así como tampoco la trata de seres humanos ni cualquier otra forma de esclavitud en nuestras operaciones o en las operaciones de cualquiera de nuestros socios empresariales, y nos comprometemos a tomar las medidas necesarias para evitar este tipo de abusos en el marco de nuestras operaciones y la cadena de suministro.

Fomentamos la inclusión y la diversidad

Nos esforzamos por atraer, desarrollar y retener un equipo humano que sea tan diverso como los mercados a los que ofrecemos servicios. Reconocemos que nuestras diferencias son nuestra fortaleza y nuestro objetivo es crear una empresa que se base en nuestras diferencias para garantizar un entorno de trabajo inclusivo para todos.

Definimos la diversidad en el sentido más amplio, incluidos aspectos como la edad, la raza, el origen étnico, el género, la orientación sexual, la identidad cultural, la discapacidad y las experiencias de vida en general. También incluye —y esto es importante— la diversidad de pensamiento.

Por inclusión nos referimos a una cultura en la que las voces únicas de todos pueden sentarse a la mesa y ser escuchadas. El pleno potencial de la diversidad solo puede alcanzarse si estas voces únicas y los diferentes puntos de vista forman una parte equitativa de cualquier debate.

Por último, la diversidad y la inclusión son imprescindibles para nuestro éxito, ya que conducen a mejores ideas, innovación y toma de decisiones, así como a un lugar de trabajo mejor.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender sus derechos y condiciones de empleo.
- Como director o supervisor, tiene la responsabilidad de predicar con el ejemplo para proporcionar unas condiciones de trabajo justas.

¿Qué debo hacer?



- Debe informar inmediatamente a su director o al departamento HR si sospecha o es consciente de que en cualquiera de nuestras operaciones se está usando el trabajo infantil o forzoso, o bien que cualquiera de nuestros socios empresariales está cometiendo este tipo de abuso.

¿Qué debo hacer?



- Siempre debe fomentar un entorno de trabajo en el que todos son apreciados y valorados por sus diferencias.
- Gestione y participe en equipos diversos de forma que aproveche las contribuciones únicas de cada miembro.
- Evite la exclusión de individuos que sean diferentes a usted en los equipos o proyectos, y busque activamente asesorar a otros que tampoco son similares.



Salud y seguridad de los empleados

Nos comprometemos a mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para todos nuestros empleados y cualquier otra persona que trabaje en las instalaciones del Grupo Husqvarna. Nuestra visión es que no se produzca ningún accidente ni lesión en el lugar de trabajo. Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo respetuoso y seguro, libre de acoso y que respete todos los derechos laborales pertinentes.

El consumo de drogas ilegales en el lugar de trabajo no está permitido. El consumo de alcohol no está permitido durante las operaciones de trabajo normales, pero puede permitirse con moderación en eventos sociales oficiales y con la aprobación del director del sitio.

Libertad de asociación

Todos los empleados son libres de ejercer el derecho a formar sindicatos u organizaciones similares, así como de unirse o abstenerse de afiliarse a ellos, y a negociar colectiva o individualmente.

Políticas contra el acoso

Nos comprometemos a garantizar un entorno de trabajo libre de acoso de cualquier tipo o de cualquier otra conducta ofensiva o irrespetuosa. Los siguientes son ejemplos de acoso que no se tolerarán y que se someterán a medidas disciplinarias:

- Injurias o chistes ofensivos por motivos de género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género, nacionalidad, origen social o étnico, u otras características de una persona.
- Tocamientos o gestos intimidantes no deseados, tales como bloquear los movimientos de una persona.
- Comentarios sexualmente ofensivos, incluidas las solicitudes de favores sexuales o invitaciones reiteradas a citas cuando la otra persona ha rechazado las invitaciones.

Ejemplo

Brenda ha aceptado recientemente una nueva función que la obliga a trabajar estrechamente con Mark. Al principio ella se siente halagada cuando él piropea su aspecto, pero a medida que pasa el tiempo, sus comentarios son cada vez más personales. En un viaje de negocios que realizan juntos, Mark invita a Brenda a su habitación. Brenda rechaza la oferta y está molesta por este comportamiento, pero ella quiere gestionar la situación de una manera correcta. ¿Qué debe hacer?

Brenda debe informar de la situación a su director o al departamento HR. La atención indeseada de Mark está creando un entorno de trabajo incómodo para Brenda, y su comportamiento debe detenerse de inmediato.

¿Qué debo hacer?



- Debe dedicar el tiempo necesario para comprender los riesgos para la salud y la seguridad en su entorno de trabajo, así como las acciones que se necesitan para evitarlos.
- Debe avisar a su director o al departamento HR si es consciente de los peligros o estándares que se están ignorando u ocultando.
- Al llevar a cabo los negocios de la empresa y viajar, tiene la responsabilidad de ejercer su buen criterio para tener una conducta segura y familiarizarse con la [Política de viajes del grupo \(enlace\)](#).

¿Qué debo hacer?



- Tiene derecho a designar a los representantes de los trabajadores y formar asociaciones de trabajadores, así como a afiliarse a sindicatos de su elección.
- Su decisión de afiliarse a un sindicato, o de formar una asociación del trabajador, es una elección individual. Se le respetará en todos los casos, independientemente de la decisión que tome.

¿Qué debo hacer?



- Si experimenta u observa un comportamiento de acoso de cualquier tipo, [sea la voz de la integridad](#) y denuncie o informe de ello inmediatamente. Para obtener más información, consulte la [Política contra el acoso \(enlace\)](#) de la empresa.



Índice

Actuar con
integridad

Honestidad
y legitimidad

Gestionamos
cuidadosamente los activos
de nuestra empresa

La base de nuestra
forma de trabajar

Seguridad y
calidad

Sostenibilidad

Notificación de
inquietudes



Estamos comprometidos con la seguridad del usuario final

El Grupo Husqvarna está comprometido a ofrecer productos y servicios con los más altos estándares de seguridad y calidad.





Seguridad y calidad

Nuestro objetivo principal de convertir la tecnología en oportunidades significa que tenemos una gran pasión por la innovación y el compromiso de elevar el listón de la calidad y seguridad de los productos.

Como consecuencia, la seguridad y la calidad de los productos siempre se tienen en cuenta en el desarrollo de productos y procesos, desde la fase de concepción de las ideas de productos hasta su entrega, funcionamiento, mantenimiento y eliminación en todas nuestras operaciones.

También estamos comprometidos con el desarrollo de nuevos productos de una forma ética y responsable, así como con el hecho de seguir todos los estándares vigentes en materia de seguridad y cumplimiento en los mercados pertinentes.

Entre otras cosas, esto significa que todos los productos fabricados o suministrados por nosotros deben:

- Cumplir con todas las leyes, normativas, normas de seguridad, normas del sector y acuerdos voluntarios aplicables en los mercados donde se distribuyen, como se describe en la Política de informes de COPS y seguridad de productos del grupo.
- Cumplir con los requisitos de la Política de cumplimiento de los productos del grupo.
- Satisfacer las expectativas razonables de los clientes y los usuarios finales en materia de seguridad de los productos.

¿Qué debo hacer?



- Tiene la responsabilidad de comprender la **Política de informes de COPS y seguridad de productos** ([enlace](#)) y la **Política de cumplimiento de los productos** ([link](#)) de la empresa.
- Esfuércese continuamente por mejorar el producto y la excelencia operativa.
- Sea la voz de la integridad e informe a su director de cualquier inquietud que tenga acerca de la calidad de un producto.
- Escuche a nuestros clientes (tanto interna como externamente), y trate de comprender sus necesidades y retos antes de acordar los requisitos del producto.



[Índice](#)[Actuar con
integridad](#)[Honestidad
y legitimidad](#)[Gestionamos
cuidadosamente los activos
de nuestra empresa](#)[La base de nuestra
forma de trabajar](#)[Seguridad y
calidad](#)[Sostenibilidad](#)[Notificación de
inquietudes](#)

Nuestro objetivo es reducir nuestro impacto medioambiental

El respeto al medio ambiente es un valor empresarial del Grupo Husqvarna que se basa en los principios de cumplimiento y mejora continua en toda la cadena de valor del Grupo Husqvarna.



Sostenibilidad

Para el Grupo Husqvarna, el término "sostenibilidad" significa que, además de generar valor para nuestros accionistas (los beneficios), debemos considerar el impacto de nuestras actividades empresariales sobre el medio ambiente (el planeta) y la sociedad como un todo (las personas). Estamos convencidos de que el hecho de actuar coherentemente de forma sostenible, teniendo en cuenta todos estos aspectos a la hora de tomar decisiones, generará un mayor valor a largo plazo para nuestros accionistas.

Como parte clave de nuestra estrategia de sostenibilidad, nos comprometemos a reducir nuestro impacto general sobre el medio ambiente, especialmente en lo que se refiere a la emisión de gases de efecto invernadero, en todas las etapas de la cadena de valor, es decir, desde el diseño de nuestros productos y el proceso de fabricación y distribución, hasta el uso final de nuestros productos por parte de los clientes finales. Por ejemplo, nos esforzamos por utilizar solo tecnologías y materiales respetuosos con el medio ambiente, avanzados y eficientes, durante todo el ciclo de vida completo de nuestros productos.

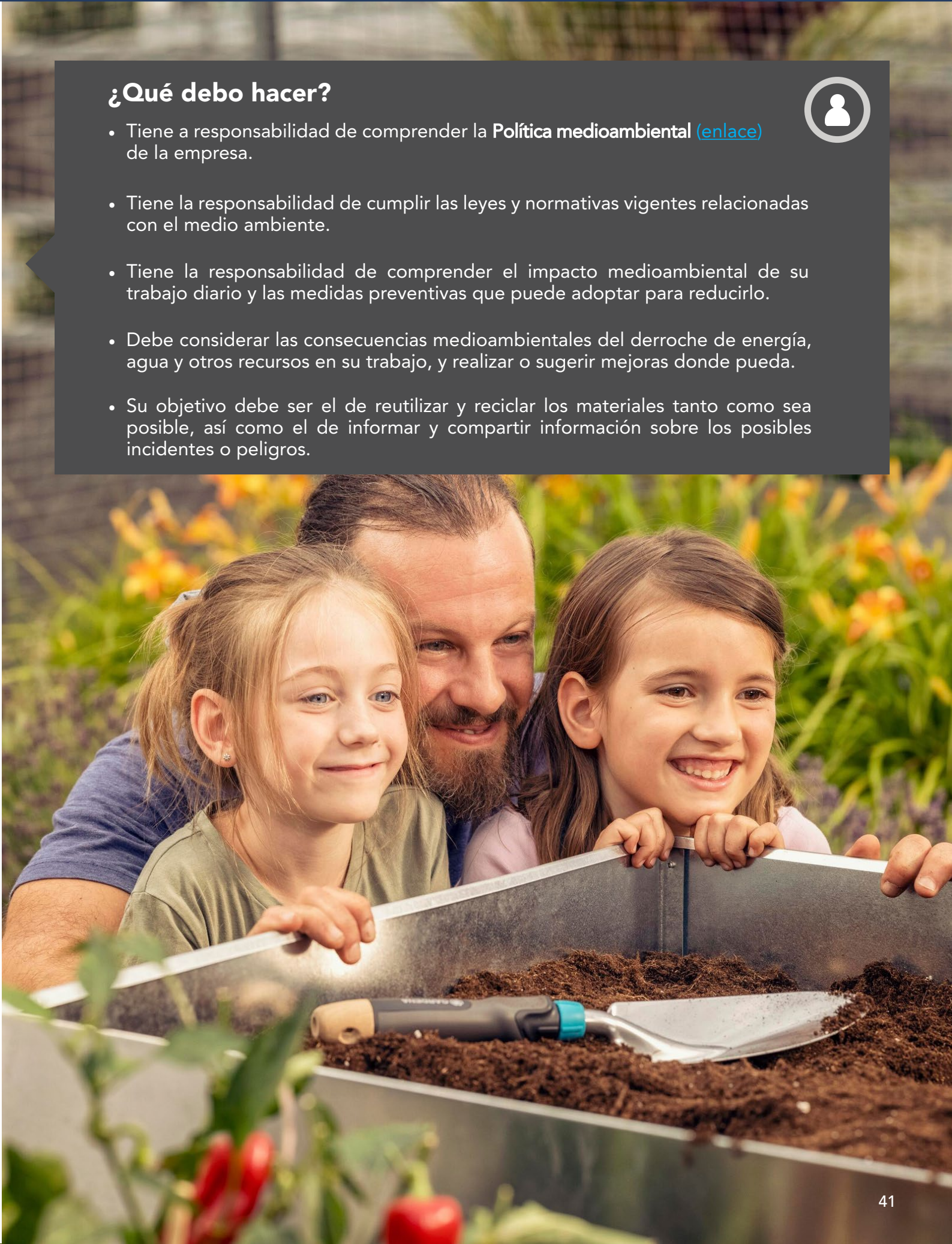
En términos más generales, nos aseguramos de gestionar los recursos naturales de forma cuidadosa y coherente para reducir el impacto en el medio ambiente y cumplir con las leyes y normativas medioambientales a fin de respaldar los objetivos de sostenibilidad del grupo.

Hemos fijado objetivos ambiciosos para minimizar nuestro impacto medioambiental mediante la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, la disminución de los residuos y la limitación del uso del agua y la energía en nuestras instalaciones. Estos esfuerzos no solo son nuestro deber, sino que también respaldan el impulso de la innovación, el aumento de la seguridad jurídica, el fortalecimiento de la confianza de los inversores, y la mejora de la rentabilidad y la competitividad.

¿Qué debo hacer?



- Tiene a responsabilidad de comprender la **Política medioambiental** ([enlace](#)) de la empresa.
- Tiene la responsabilidad de cumplir las leyes y normativas vigentes relacionadas con el medio ambiente.
- Tiene la responsabilidad de comprender el impacto medioambiental de su trabajo diario y las medidas preventivas que puede adoptar para reducirlo.
- Debe considerar las consecuencias medioambientales del derroche de energía, agua y otros recursos en su trabajo, y realizar o sugerir mejoras donde pueda.
- Su objetivo debe ser el de reutilizar y reciclar los materiales tanto como sea posible, así como el de informar y compartir información sobre los posibles incidentes o peligros.



Notificación de inquietudes

Denuncia de presuntas infracciones

Si no se siente cómodo o no logra abordar el asunto correctamente hablando directamente con la persona de la conducta individual cuestionable, o bien el problema está relacionado con una falta grave de conducta indebida o un comportamiento fraudulento, entonces usted tiene la responsabilidad de informar de sus inquietudes mediante uno de los siguientes métodos (ya sea verbalmente o por escrito):

- A su superior directo (siempre que dicho superior no esté involucrado en la posible conducta indebida).
- A cualquier miembro del departamento Legal Affairs o Human Resources del grupo.
- Enviando un correo electrónico a la Oficina de cumplimiento a compliance@husqvarnagroup.com.
- Cualquiera de los otros canales de denuncia locales descritos en nuestra **Política de denuncia de irregularidades** ([enlace](#))

También puede ponerse en contacto con el servicio en línea **AlertLine del Grupo Husqvarna** en: husqvarnagroup.ethicspoint.com, o bien utilizar los números de teléfono de Connect / How We Work ([enlace](#)). Si llama, el servicio gratuito AlertLine está disponible de forma ininterrumpida en varios idiomas. Puede decidir permanecer en el anonimato, pero si elige identificarse, puede que le llamen posteriormente para obtener más información.

¿Qué sucede cuando informo sobre una infracción?

Todos los informes que se reciben, ya sea verbalmente o a través del correo electrónico o el servicio AlertLine, deben evaluarse inmediatamente, y debe abrirse una investigación cuando se haya evaluado la validez de los informes. Los detalles relevantes que proporcione se registrarán, y si se identifica, alguien del departamento Legal Affairs, Compliance o HR puede ponerse en contacto con usted para obtener más información.

Haremos todo lo posible por mantener la confidencialidad de la información que proporcione, y solo divulgaremos la información necesaria para llevar a cabo una investigación.

Sin embargo, en aquellos casos en los que haya implicados asuntos graves de conducta indebida ilegal o delito penal potenciales, puede que la empresa necesite compartir la información con las fuerzas del orden. Recuerde también que debe respetarse la privacidad de todos los empleados, y es posible que, en muchos casos, no se le informe de los resultados de una investigación relacionada con otro empleado.

Tenga en cuenta que los empleados que cometan actos ilícitos no pueden estar exentos de las consecuencias de dichos actos al informar sobre ellos, aunque la confesión de los actos ilícitos cometidos podrá considerarse para determinar la forma de proceder apropiada.

Nuestro compromiso con la prevención de represalias



Los valores éticos y la integridad son de máxima importancia para el Grupo Husqvarna, y no pueden preservarse si las personas no quieren o temen hablar o informar de una inquietud o sospecha de infracción de nuestro Código, nuestras Políticas del grupo o la ley. Quédese tranquilo: si comunica su preocupación de buena fe, no se tomarán represalias contra usted.

Cualquier empleado que tome represalias se someterá a medidas disciplinarias. Si cree que ha sufrido represalias, debe denunciarlo como sospecha de conducta indebida.



