



Husqvarna
Group

誠実な行動

行動基準 (Code of Conduct)





トップマネジメントの宣言

誠実な行動を基礎に未来を構築

ハスクバーナグループは、長きにわたる成功の歴史を礎として築き上げてきた名声を大切にしています。私たちが事業において常に重んじているのは、誠実さと公正さのため、事業を展開するすべての国の従業員には、最も高い水準の誠実さが求められます。高い名声と誠実な行動は、私たちの最も重要な強みです。コンプライアンスに対する意識を徹底させ、これを高めることにより、価値が創生されます。コンプライアンスは、将来への投資です。

ハスクバーナグループでは、「自ら行動を起こす(It starts with me)」トを重視して「自分にできることは何か(What can I do?)」で行動するのです。そのため、ハスクバーナグループ全体を代表する者として、従業員各自がどのような行動をすべきか定義しておくことが重要です。私たちの成功は、私たちの名声と密接に関連しています。従業員全員が当社の名声を守り、行動基準(Code of Conduct)が各人にどのように適用されるのかを時間をかけて理解しなければなりません。

ハスクバーナグループで働く全員が、私たちの事業、ならびにお客様と地域社会への貢献を誇りとすべきです。当グループのポリシーを理解し、的確な判断を下し、常に率直に意見を言うことが、将来にわたって「誠実に行動」して、「勝利する文化を構築」することにつながります。

私たちのトップマネジメント(写真上)は、行動基準に定義される私たちの文化を全面的に支持しています。時間をとって、私たちの行動基準を読み、理解してください。不明な点や懸念があれば、遠慮なく援助やガイダンスを求めてください。違反があれば、ためらわずに報告してください。善意で報告をした者に対する報復を、私たちは決して容認しません。



目次

はじめに

- 4 行動基準の目的
- 4 行動基準の適用範囲
- 6 誠実な行動の実践

公正かつ誠実な事業活動

- 8 競争原理
- 10 贈収賄防止と贈与
- 12 利益相反の防止
- 12 政府調査への協力
- 14 政治への関与
- 14 寄付と後援
- 14 インサイダー取引
- 16 国際貿易関連法令の順守
- 16 マネーロンダリングの防止
- 16 信頼できるビジネスパートナーに限定した協力

会社資産の慎重な管理

- 18 信頼性の高い財務報告
- 18 記録管理
- 18 データプライバシー
- 20 情報資産の保護
- 22 日常的なセキュリティ保護とインシデント管理
- 22 知的財産
- 24 コミュニケーションとソーシャルメディア

人権と安全な職場慣行

職場での従業員の責任

- 26 多様性の受け入れ
- 26 公正な雇用条件
- 26 強制労働と児童労働の禁止
- 28 職場の安全衛生
- 28 結社の自由
- 28 ハラスメントの防止

エンドユーザの安全

安全と品質の重視

- 30 安全と品質

環境フットプリント削減

持続可能性の重視

- 32 持続可能性

-
- 34 違反と疑われる行為の報告
 - 34 報復防止の取り組み
 - 34 報告への対応
 - 35 その他のポリシー
 - 35 チェックリスト

行動基準の目的

誠実な行動は、ハスクバーナグループの基礎です。「公正かつ誠実に業務を実施する」、「従業員全員が職場で互いに対する責任を負う」、「環境維持を使命として取り組む」、「製品の安全と品質を重視する」などの私たちの事業原則は、日常業務と深く結び付いています。誠実に行動し、私たちの行動基準を順守することにより、事業を展開する全地域にハスクバーナグループの価値を反映することができるのです。

ハスクバーナグループの行動基準「誠実に行動する」は、私たち組織内に基準と価値を確立して、お客様、ビジネスパートナー、関係者、従業員、地域社会、環境に対して正しい行動をすることを目的としています。

行動基準の適用範囲

ハスクバーナグループの行動基準は、当社グループポリシーとともに事業の基礎であり、すべての従業員、役員、取締役の他、当社のビジネスパートナーにも適用されます。

すべての従業員は、行動基準、グループポリシーおよび法令（「誠実に行動する」など）を順守して行動するよう求められています。

管理者にはすべて、担当するチーム内で当社行動基準とグループポリシーを伝達し、実施するとともに、行動基準の意図と精神を行動で示す責任があります。

コンプライアンス違反を報告しないなど、行動基準とグループポリシーを順守しない場合、解雇を含む懲罰の対象となります。ハスクバーナグループは、サプライヤ、サービス代理店、請負会社、コンサルタントなどのビジネスパートナーにも、私たちの行動基準の原則を適用し、これに従うよう義務付けています。さらにハスクバーナグループでは、行動基準の要求事項を順守しているかを基準として、ビジネスパートナーを継続的に評価し、選定しています。

ビジネスパートナーが行動基準や他の適用法や規制に違反した場合、ハスクバーナグループは適切な改善策を講じるよう要請し、必要な場合には関係を打ち切ります。



ハスクバーナグループは、人権、労働、環境配慮、腐敗防止などの原則に沿って事業を実施することを目指す国連グローバルコンパクトの原則に取り組んでいます（ハスクバーナグループは、2013年より国連グローバルコンパクトの取り組みに参加しています）。

行動基準の原則も、OECD 多国籍企業行動指針と労働における基本的原則と権利に関する ILO 宣言に沿っています。

誠実な行動の実践

ハスクバーナグループは、最高レベルの誠実な行動を通じて事業を実施することを責任として取り組んでいます。そのためには、全従業員が行動基準とグループのポリシーを理解し、順守するばかりではなく、違反行為やコンプライアンス違反を告発し、報告する勇気を持たなければなりません。



部下に手本を示す管理者

私たちの管理者は、言葉だけでなく、誠実な行動により、その手本を示すよう求められています。管理者は、以下を実施するものとします。

- 従業員が気軽に懸念を提起できる開かれた環境を作る。
- 適切な機会に、誠実で信念に基づいた行動を実践することの重要性を必ず伝える。
- 業務上の実績よりも倫理的な行動と行動基準およびグループポリシーの順守が重要であることを、全従業員が理解するよう図る。

告発と質問をするには

ある行動を経験または目撃したとします。その行動があなたには不適切と思われる場合、実際に不適切である可能性があります。できれば、その個人に直接話をしてみましょう。全員が常に、行動基準に規定され、従業員に求められる行動の基準を意識する必要があります。ある行動に対して違和感や疑問がある場合には、ためらわずに答えを求めるべきです。



疑問がある場合、どこに問い合わせればよいのでしょうか？

以下のいずれかにお問い合わせください。

直属の上司・人事・コンプライアンス
または法務部門
(compliance@husqvarnagroup.com)

違反と疑われる行為の報告

個人の行動に直接対処しにくい、またはうまく対処できない場合、あるいは重大な不祥事や不正行為が伴う場合には、従業員の責任として、懸念を報告してください。

違反と疑われる行為その懸念を報告してください。34 ページをご覧ください



公正かつ誠実な事業活動

- 8 競争原理
- 10 贈収賄防止と贈与
- 12 利益相反の防止
- 12 政府調査への協力
- 14 政治への関与
- 14 寄付と後援
- 14 インサイダー取引
- 16 国際貿易関連法令の順守
- 16 マネーロンダリングの防止
- 16 信頼できるビジネスパートナーに限定した協力



ハスクバーナグループは、事業を実施する各国の法規制を順守する義務を負っています。行動基準には、認められる行動の最低限の基準を規定していますが、現地の法令ではさらに高い基準が求められることがあります。

競争原理

ハスクバーナグループは、市場で倫理的かつ公正に競争しており、不正行為や不公平な取引慣行には関わりません。

他社と合意または結託して、価格の設定、市場の配分、あるいは入札プロセスの操作をしてはなりません。

また、不正な手段や不適切な方法により、市場情報や競合他社の情報を収集することも禁じられています。

従業員に求められること



- 従業員には、当社の競争法に関するポリシーを理解する責任があります ([リンク](#))。
- 競合他社と、会社の機密情報を話し合ったり、情報交換したりしてはなりません。
- 不適切な合意とみなされかねない競合他社との接触は、いかなる場合も避けるべきです。

例 1

展示会で競合他社の従業員が、売上シェアや利益率など、共通の小売店に関する問題について、情報を交換するよう持ちかけてきました。

即座に、そのような問題を話し合うことはできないと断り、直属の上司や法務部門にこの件を報告してください。

例 2

ハスクバーナグループのある販売店が、同社のログイン情報を使って競合他社のインターネットにアクセスし、その価格リストを入手して、共有しようと持ちかけてきました。

ウェブサイト、カタログ、年次報告書などの公表されている情報源から競合他社の情報を収集することはできません。しかし、非公式な情報源から企業の機密情報を入手することはできません。

例 3

競合他社も集まる業界団体の会合に出席して、製品基準について話し合い、情報を得ました。ある競合他社が共通の原材料サプライヤに関して話をしたいと持ちかけてきました。

話し合いをやめにします。それができない場合は、会合を退席して、自身が退席したことを議事録に記録するよう依頼します。さらに、この件を上司と法務部門に報告します。

公正かつ誠実な事業活動

- 8 競争原理
- 10 贈収賄防止と贈与
- 12 利益相反の防止
- 12 政府調査への協力
- 14 政治への関与
- 14 寄付と後援
- 14 インサイダー取引
- 16 国際貿易関連法令の順守
- 16 マネーロンダリングの防止
- 16 信頼できるビジネスパートナーに限定した協力

贈収賄防止と贈与

ハスクバーナグループは、いかなる腐敗や贈収賄も容認しません。これは、すべての事業取引、世界各国、民間および政府部門でも固く禁じられています。

法務部門にあらかじめ相談せずに、政府官僚への贈与をしてはなりません。業務の獲得や留保、またはその他の利益を得る目的で、直接または第三者を通じて、顧客やビジネスパートナーに対して、贈与や価値のあるものを提供してはなりません。

同様に、直接でも、第三者を通じて、客観性や職務上の判断に影響を及ぼす、または影響を与えるとみなされる贈与、または最低限度額を超える利益、償還、接待などの供与は、直属の上司の承認を得ない限り、受け取ってはなりません。

政府機関や官僚に日常的な行政活動を迅速に処理してもらうため、いわゆる「便宜を図ってもらうための支払」を行う、または容認することも禁じられています。そのような支払を先方から求められた場合には、これを断り、法務部門に報告するものとします。

例 1

ハスクバーナグループのサプライヤ従業員から、食事とスポーツイベントに招待されました。

最低限の額で、受けないと相手に無礼と受け取られるおそれがある場合を除き、贈与／接待を受けてはなりません。ビジネス関係に影響しないと判断した場合でも、かかる申し出を受けないようにしてください。自身の飲食代やスポーツイベントのチケットを自前で支払う場合には、申し出を受けて、サプライヤの誘いに参加することができます。

例 2

当社が採用を検討中の技術ベンダーから、当社が後援する週末セミナーに招待されました。旅費と宿泊費はベンダーが支払うと申し出ました。また、セミナーの情報は技術の価値を検討するのに役立つと思われます。

私たちが出席にかかる費用をすべて支払うことにベンダーが同意した場合を除き、ベンダーが後援する週末セミナーが技術の選択に影響したとみなされないよう、招待を辞退すべきです。

例 3

ある代理店が、政府と良好な関係を築いているため、建設許可が早く下りると主張しています。ただし、代理店手数料は非常に高額です。

高額の料金を支払うと賄賂とみなされる可能性があるため、サービスの実施にその代理店を使わないようにすべきです。

従業員に求められること



- 従業員には、当社の贈与および接待に関するポリシーを理解する責任があります ([リンク](#))。
- ビジネス上の便益を不適切に得る目的で、高額を支払う贈与を提供、約束、認可してはなりません。
- 販売店や代理店などの第三者を利用する場合、支払、贈与、賄賂を避けるなど、第三者も当社と同レベルの誠実さと公正さでビジネスを実施するよう義務付けるものとします。
- 当該の取引に関係しない人への支払、または他国での支払い、あるいは第三者への支払の依頼があった場合、疑いを持つべきです。
- 贈与を受けた場合には、必ず直属の上司または人事部門に報告してください。透明性が絶対不可欠であることを忘れないでください。

公正かつ誠実な事業活動

- 8 競争原理
- 10 贈収賄防止と贈与
- 12 利益相反の防止
- 12 政府調査への協力
- 14 政治への関与
- 14 寄付と後援
- 14 インサイダー取引
- 16 国際貿易関連法令の順守
- 16 マネーロンダリングの防止
- 16 信頼できるビジネスパートナーに限定した協力



利益相反の防止

個人的な利益のために、ハスクバーナグループの従業員であることを利用してはなりません。また、ハスクバーナグループの利益と相反する可能性のある社外の金銭的利益に関与してはなりません。

業務や、ハスクバーナグループとビジネス関係がある会社において、個人または家族の金銭的利益が生じないようにします。適切か否かを判断するには、事前にそのような関係を明らかにすることが重要です。

報酬の有無に関わらず、ハスクバーナグループの利益と相反する可能性のある、または相反するとみなされる活動に関与してはなりません。

例 1

あなたの配偶者が、ハスクバーナグループの入札に最近参加したサプライヤーに就職しました。

直ちにこの状況を直属の上司に報告し、利益相反を避けられるか、またはそのサプライヤーの入札を断るべきかを判断します。

例 2

あるレンタル機器代理店で、パートタイムで働こうかと考えています。その代理店では、幅広いブランドの屋外発電装置を販売／リースしています。

直属の上司および人事部門とこの件を話し合い、利益相反の有無を判断すべきです。利益相反に関するポリシーに従って、利益相反「クリアランス」を解決する必要があります。

政府調査への協力

世界各地で法執行活動が増えているため、ハスクバーナグループが事業を実施する国々で、政府による問い合わせや調査に対応する機会が増加しています。政府機関が、業界慣行に関する情報を収集するために非公式の調査を開始する、または私たちに対して公式な調査を開始する可能性があります。

政府機関は、電話、Eメール、書簡、さらには召喚状など、さまざまな方法で私たちに問い合わせを行う可能性があります。

従業員に求められること

- 従業員には、当社の利益相反に関するポリシーを理解する責任があります ([リンク](#))。
- 利益相反とみなされる行動を避け、利益相反の可能性や実際の利益相反を直属の上司に明らかにし、誠実な行動を実践しなければなりません。
- 家族や親しい友人を雇用する、昇進させる、または直属の部下とする前に、自身の直属の上司の上司(以下「2つ上の上司」)および人事部門の承認を得るものとします。
- ある会社で個人的にハスクバーナグループのビジネスに影響を与える可能性がある場合、その会社において生じ得る自身(または家族)の金銭的利益を開示するものとします。



従業員に求められること

- 召喚や苦情を受けた場合、またはその他の法的手続きがあれば、法務部門まで速やかに報告してください。
- 関連する書類と情報の保管および保存が必要となるあらゆる通告に従ってください。
- 法務部門に相談しないまま、(通常の審問を超える)質問に答えたり、書類や情報を提供したりしないでください。



公正かつ誠実な事業活動

- 8 競争原理
- 10 贈収賄防止と贈与
- 12 利益相反の防止
- 12 政府調査への協力
- 14 政治への関与
- 14 寄付と後援
- 14 インサイダー取引
- 16 国際貿易関連法令の順守
- 16 マネーロンダリングの防止
- 16 信頼できるビジネスパートナーに限定した協力

政治への関与

ハスクバーナグループは、政党や候補者に対して固く中立の立場を守っています。ハスクバーナグループの名前やリソースを政党や候補者の利益となるように使用してはなりません。

ハスクバーナグループは、公職、政党、またはその他の政治組織の候補者にいかなる協力もしません。ただし、業界団体を通じる場合にはこの限りではありません。

寄付と後援

慈善団体への寄付と後援には、賄賂や利益相反の疑いがあるとはならず、直接的または間接的のいずれでも、人事部門による支援と文書が必要です。

慈善団体への寄付や後援が業務の獲得や留保、またはその他の不適切な目的の報酬や報奨として提供されることがあってはなりません。

インサイダー取引

Husqvarna AB (publ) は、株式上場企業であるため、「インサイダー取引」(公的に発表されていない情報に基づく株式の取引、ハスクバーナ AB の株価に影響を与える可能性のある情報開示など)に関するさまざまな法令の適用対象となります。

内部情報を保持している場合には、Husqvarna Ab (publ) の株式取引は認められません。さらに、合理的な投資家が Husqvarna AB (publ) の株式を購入、保持、売却する意思決定で考慮されるとされる情報を共有することもできません。

例

業務を通じて、ハスクバーナグループが近く、他社の買収を発表することを知りました。友人の 1 人が、ハスクバーナ AB の株式売却を考えています。発表後、株価が上がる可能性があるため、株式を保持するよう、友人に話そうと思っています。

いかなる状況でも、友人に会社に関する情報を伝えてはなりません。この情報はまだ公表されていない内部情報であるため、こうした情報を共有することは許されず、犯罪行為となります。

従業員に求められること

- 政治活動に関与する場合には、ハスクバーナグループの名前で行うことはできません。政治活動は、勤務時間外に、市民の 1 人として実施するものとします。
- ロビー活動や立法活動には、これに必要な権限がある場合のみ、会社の代表として関与することができます。

従業員に求められること

- ハスクバーナグループとして寄付の要請に対応するには、直属の上司や人事部門の承認を得た場合のみとします。
- 当社の慈善活動支援を通じて、従業員が個人的利益を得てはなりません。

従業員に求められること

- 従業員には、当社のインサイダー取引に関するポリシーを理解する責任があります ([リンク](#))。
- 私たちの株価に影響が及ぶと思われるハスクバーナグループの事業活動に関する情報は、極めて機密性が高いとみなされるため、家族や友人も含めて、社外に開示してはなりません。

公正かつ誠実な事業活動

- 8 競争原理
- 10 贈収賄防止と贈与
- 12 利益相反の防止
- 12 政府調査への協力
- 14 政治への関与
- 14 寄付と後援
- 14 インサイダー取引
- 16 国際貿易関連法令の順守
- 16 マネーロンダリングの防止
- 16 信頼できるビジネスパートナーに限定した協力



国際取引関連法令の順守

ハスクバーナグループは、貿易に関する法規制、法令、要求事項（物品や技術の移転に関する規制）をすべて順守しています。

国境を越える取引か、国内での移動かに関わらず、すべての取引は国内および国際関税、輸出入規制、および国際取引に関する法令順守を図るために導入された手続に従って行うものとします。

輸出規制法は、軍または武器の目的で利用される物品、ソフトウェアおよび技術が国境を越えて取引されるのを規制するものです。一部の国では、自国内で外国人に技術データを公開することも規制されています。

輸対象の物品、輸出先、エンドユーザおよび最終用途を常に把握しておくものとします。私たちの従業員は、物品が機密扱いの場合には、製品の概要をすべて記載した完全かつ正確な輸入文書を関税局に必ず提出するものとします。

マネーロンダリングの防止

ハスクバーナグループは、マネーロンダリングとテロリストへの資金提供を禁じる法令を固く順守しています。かかる法令は、世界のほとんどの国で施行されています。マネーロンダリングとは、犯罪行為から直接、または間接的に得た資金やその他の資産を市場で転々とさせ、正当な手段で得た資金と見せかけることです。

テロリストへの資金提供とは、テロの犯罪活動やテロ組織の支援に利用される資金を供与することです。マネーロンダリングに関する法的責任では、関与する人物が資金の出どころを知る義務は一般に求められません。

信頼できるビジネスパートナーに限定した協力

ハスクバーナグループは、相互に有益なビジネス関係を築けるサプライヤ、サービスプロバイダ、代理店、および販売店と提携しています。

当社は、適用法の要求事項、および労働、雇用、環境、安全衛生基準（従業員を公正に、敬意を持って処遇するなど）に関するハスクバーナグループのガイドラインを順守するビジネスパートナーとのみ事業を実施しています。ハスクバーナグループは、すべてのサプライヤとサービスプロバイダに、企業倫理に関するサプライヤ基準を順守するよう義務付けています。

さらに、第三者によるデューデリジェンス監査を実施して、ビジネスパートナー候補が倫理的な企業慣行を実施している記録があることを確認し、パートナーとなった際には継続的に私たちの企業倫理に関するサプライヤ基準に従って行動するよう図っています。

従業員に求められること



- 従業員には、当社の取引に関する法令順守慣行を理解する責任があります。
- ハスクバーナグループが取引を禁止されている人物や国があることを認識しておく必要があります。当社の制裁プロセスを確認してください。

従業員に求められること



- 見込み客とビジネスパートナー候補から文書を受け取り、その内容を把握して、先方が合法的な事業活動をしており、法に合った資金源から資金を得ていることを確認します。

従業員に求められること



- 私たちの企業倫理に関するサプライヤ基準を理解して、これをビジネスパートナーとの契約取り決めの一部に必ず取り込みます。
- ビジネスパートナーとの関係に関連する問題や懸念があれば、必ず報告してください。誠実な行動を実践して、サプライヤ施設における安全ではない状況、未成年労働または強制労働と思われる状況、サプライヤ施設の環境基準違反と思われる状況があれば、直属の上司または法務部門に相談してください。

会社資産の慎重な管理

- 18 信頼性の高い財務報告
- 18 記録管理
- 18 データプライバシー
- 20 情報資産の保護

- 22 日常的なセキュリティ保護とインシデント管理
- 22 知的財産
- 24 コミュニケーションとソーシャルメディア

ハスクバーナグループは、当社の資産と関係者の資産を損傷、盗難、悪用から保護するよう取り組んでいます。従業員は、物理的な資産、知的財産および情報など、多くの会社資産にアクセスし管理しています。ハスクバーナグループは、従業員が当社のリソースを保護し、適切に利用するよう求めます。

信頼性の高い財務報告

ハスクバーナグループ内のすべての団体は、整合性の取れた比較可能な財務情報の作成のため、統一会計原則に従う必要があります。統一会計原則は、ハスクバーナ会計マニュアルに定義されています。本マニュアルは、EU に適用されている国際財務報告基準 (IFRS) および IFRIC 解釈基準に完全に準拠しています。

すべての会計処理および報告は、正確かつ高水準の品質で実行しなければなりません。

規制準拠に関しては、さらに、すべての団体が、各ドキュメントに記載された現地の一般会計原則 (GAAP) および現地の法令に従う必要があります。

記録管理

すべての従業員は、保持する情報と管理下の記録に対し責任があります。ハスクバーナグループは、記録保持と管理に関するポリシー (以下「記録ポリシー」) を採用しており、業務の必要性、良識ある記録管理慣行および法令に従って、会社記録を保持、使用、廃棄するよう規定しています。

記録ポリシーは、紙媒体、電子媒体など、あらゆる形態で作成、収集、保存された業務記録とデータのすべてに適用されます。(「記録」)

記録ポリシーには、以下が規定されています。

- 記録の標準化された「カテゴリー」。
- 記録にはカテゴリーごとに「保持期間」が決められています。これは、記録を廃棄までに保持しなければならない期間を定めた、各地域の記録スケジュールに準じています。

データプライバシー

ハスクバーナグループは、プライバシーの権利を真摯に受け止め、データプライバシーに関する法律の国際的な順守に取り組んでいます。従業員、お客様、またはその他の個人を特定できる情報を、適法かつ透明な方法でのみ収集、保存および利用することが必要不可欠です。

ハスクバーナグループは、社内での個人データ処理に適用されるポリシーと手続きをすでに作成しています。

従業員に求められること



- 当社の財務ポリシー ([リンク](#)) および会計ポリシー ([リンク](#)) とハスクバーナ会計マニュアル ([リンク](#)) を理解する責任があります ([リンク](#))。
- 当社の報告および連結システムの品質を高水準に維持するために、ハスクバーナ会計マニュアルを厳守し、すべての報告を正確、最新、かつ速やかに作成しなければなりません。
- 誠実な活動を実践し、会計記録やデータシステムに不正行為や不正確な記載が疑われる場合には、直属の上司に速やかに報告してください。

従業員に求められること



- 従業員には、当社の記録保持および管理ポリシーを理解する責任があります ([リンク](#))。
- 従業員には、自分の紙文書と電子記録を記録スケジュールに準じて積極的に管理する個人的責任があります。
- 何らかの指示 (訴訟ホールド命令、古い記録の廃棄指令など) を受けた場合には、これに従ってください。
- E メールなどの電子記録は、当社が管理するストレージサイトのみに保存するものとします。会社の記録を個人のストレージに送付してはなりません。

従業員に求められること



- 従業員には、当社のプライバシーポリシーを理解する責任があります ([リンク](#))。
- 私たち従業員ばかりではなく、お客様、サプライヤ、消費者の「個人情報」を確実に保護するものとします。
- 適切な権限がない限り、個人情報へのアクセス、その収集、保存、処理、共有は禁じられています。

会社資産の慎重な管理

- 18 信頼性の高い財務報告
- 18 記録管理
- 18 データプライバシー
- 20 情報資産の保護

- 22 日常的なセキュリティ保護とインシデント管理
- 22 知的財産
- 24 コミュニケーションとソーシャルメディア

情報資産の保護

市場リーダーの地位を維持し、今後も革新的な技術を提供していくため、ハスクバーナグループはネットワーク、システム、デバイス、情報資産の保護を図っています。

私たちには、私たちの重要なビジネス情報を機密とし、正確かつ利用可能な状態に保持する義務があります。

情報資産は、デジタル情報または紙文書などの形態で存在し、以下を含みます。

- 知的財産と企業秘密
- 事業計画
- ソースコード
- 製品開発情報
- 財務記録、財務および会計データ
- 顧客および販売店情報
- 価格情報
- 業務過程で作成されたその他の機密情報とプロセス

ハスクバーナグループの情報にアクセスする者、または第三者よりハスクバーナグループに委託された情報にアクセスする者にはすべて、その情報を保護する義務があります。

例 1

ハスクバーナグループの従業員から予期せぬ E メールを受け取りました。ファイルが添付されており、確認が必要です。

送信者の名を借りたフィッシング行為ではないことを必ず確認してください。ハッカーは、簡単にアドレスを改ざんしたり、正式なアカウントに不正アクセスしたりできることを忘れないでください。

例 2

出張中に、空港でバックパックとラップトップコンピュータを盗まれました。

パスワードをメモしたり、コンピュータ内に保存したりしないでください。出張時に機密情報が記載された紙文書を持ち歩かないようにします。デバイスを紛失した場合には、IT サービスデスクと直属の上司に速やかに報告してください。

従業員に求められること



- 従業員には、当社の情報セキュリティに関するポリシー ([リンク](#)) と情報分類と保護に関する指示を理解する責任があります。
- 従業員には、ハスクバーナグループと第三者の機密情報への不正または偶発的なアクセス、その紛失、開示、または破壊を防ぐ義務があります。そのため、以下を順守する必要があります。
 - 機密情報を他人と共有したり、外部ウェブサイトに掲載したりしてはなりません。
 - 機密文書を外部に送信する際には、暗号化してください。
 - 文書は放置せずに、必ず適切に保管して、適切な方法で廃棄してください。
- 正当な事業目的がない限り、情報を共有してはなりません。第三者に専有情報を渡す必要がある場合、情報を共有する前に機密保持契約を締結してください。
- 従業員には、データ漏えいに関する指示に従って、情報セキュリティ違反を速やかに報告する義務があります。不正により、情報セキュリティ違反が発生した懸念があれば、AlertLine を使って報告することもできます。

会社資産の慎重な管理

- 18 信頼性の高い財務報告
- 18 記録管理
- 18 データプライバシー
- 20 情報資産の保護

- 22 日常的なセキュリティ保護とインシデント管理
- 22 知的財産
- 24 コミュニケーションとソーシャルメディア



日常的なセキュリティ保護とインシデント管理

ハスクバーナグループは、世界各地の私たちの従業員と業務の安全を確保するよう取り組んでいます。

私たちの日常的なセキュリティ保護、非常時対策、危機管理計画には、私たち従業員、業務、施設、製品およびサービスに影響する人的なインシデント、重大なインシデント、自然災害によるリスクを特定し、そのリスクから保護するプロセスが含まれています。

知的財産

知的財産とは、発明、ノウハウ、産業意匠、芸術作品、ブランドなどの知的に創造された物を指します。ハスクバーナグループは、さまざまなツールを使って知的財産（一部は法的権利を行使可能）を保護しています。知的財産には特許、意匠登録、商標登録、著作権登録、企業秘密などがあります。

ハスクバーナグループは、従業員に当社の知的財産とこれに伴う権利を保護するよう求めています。例えば、従業員には、適切な時期まで発明を公表しないなどの義務があります。

さらに、ハスクバーナグループは、従業員に第三者の知的財産権に配慮するよう求めています。

知的財産部門は、当社の知的財産権の管理と知的財産関連の問題処理を担当しています。知的財産部門は、法務部門と協力して、当社グループの知的財産権を行使しています。

従業員に求められること



- 従業員には、当社のセキュリティおよび損失防止に関するポリシーと危機および事業継続管理に関するポリシーを理解する責任があります（[リンク](#)）。
- 損失防止、危機管理、事業継続、職場の暴力防止などの訓練やセキュリティ意識向上セッションに積極的に参加して、職場、家庭、移動中に安全を守る知識を身に付けてください。
- ハスクバーナグループの出張ポリシーを順守してください。出張計画時には、当社の出張システムを活用してください。

従業員に求められること



- ハスクバーナグループの知的財産とこれに付随する権利を保護し、当社を代表して、正当な事業目的に利用するものとします。
- 知的財産部門によるハスクバーナグループの知的財産権の管理を支援して、必要があれば、知的財産部門に知的財産関連の問題を相談してください。

会社資産の慎重な管理

- 18 信頼性の高い財務報告
- 18 記録管理
- 18 データプライバシー
- 20 情報資産の保護

- 22 日常的なセキュリティ保護とインシデント管理
- 22 知的財産
- 24 コミュニケーションとソーシャルメディア



コミュニケーションとソーシャルメディア

すべての従業員は、ハスクバーナグループブランドの重要な一部であり、コミュニケーションは社内的にも社外的にも私たちを管理する重要なツールです。あらゆるコミュニケーションは、可能な限りハスクバーナグループの戦略的目標に沿って計画するものとします。戦略的目標は、私たち事業と従業員に可能な限り最高の事業環境を作るよう策定されたものです。

社内および社外とコミュニケーションを取る際には、常に誠実で、事実に基づき、バランスに優れたコミュニケーションを実践するものとします。私たちは株式公開企業であるため、財務発表の信頼性を常に維持することが極めて重要です。CEO、CFO、およびコーポレートコミュニケーション部門の指名を受けた者のみが、コミュニケーションに関するポリシーに準じて、メディアに対応することができます [\(リンク\)](#)。

さらに、当社が所有する電子コミュニケーションツールを利用する従業員にはすべて、当社の電子コミュニケーションに関するポリシーが適用されます [\(リンク\)](#)。ハスクバーナグループの電子コミュニケーションツールを使用して、法規制に違反する活動や、当社記録やデータ（企業秘密や機密の事業情報など）のセキュリティや信頼性を危険にさらす活動をしてはなりません。

ソーシャルメディア

ソーシャルメディアでハスクバーナグループ従業員であることを明らかにしている場合には、私たちについて共有した情報がハスクバーナグループからの公式メッセージとみなされる可能性があります。ハスクバーナグループの製品やサービスに関する自身の投稿が、一般の人に参考にされる可能性がある場合には、その見解が個人的なもので、私たちの意見を反映したものではないことを表明してください。さらに、情報を投稿する際には、以下を含む行動基準に従わなければなりません。

- 事業情報の機密を保護します。
- 私たちの従業員、お客様、ベンダー、またはビジネスパートナーに対して軽蔑的、差別的、攻撃的なコメントをしてはなりません。
- 一般の人の誤解や混乱を招くような方法で、ハスクバーナグループの商標を使わないでください。

従業員に求められること



- 従業員には、当社のコミュニケーションポリシー [\(リンク\)](#) と電子コミュニケーションに関するポリシー [\(リンク\)](#) を理解する責任があります。
- 権限や支援なく、当社を代表してマスコミやメディアに話をしないでください。
- ハスクバーナグループの代表としてソーシャルメディアを利用できるのは、権限のある従業員のみであることを忘れないでください。
- 会社のレターヘッドやロゴを個人的なコミュニケーション、書簡、投稿に使ってはなりません。
- ハスクバーナグループに害を及ぼす可能性のあるオンラインの投稿を発見した場合には、速やかに直属の上司またはグループのコーポレートコミュニケーション部門に報告してください。否定的なコメントに対して、個人で対応しないでください。

人権と安全な職場 職場での従業員の責任

- 26 多様性の受け入れ
- 26 公正な雇用条件
- 26 強制労働と児童労働の禁止

- 28 安全衛生
- 28 結社の自由
- 28 ハラスメントの防止

ハスクバーナグループは、国際的に宣言された人権保護を支援、尊重するとともに、人権侵害に決して加担しないよう取り組んでいます。

多様性の受け入れ

ハスクバーナグループは、展開する市場と同様、多様な従業員を引き付け、育成、保持するとともに、その違いに基づく強みを受け入れる包括的な職場環境を実現するよう努力しています。多様性は当社をより強く、より良い企業へと進化させます。また、より多様な従業員を抱える企業は、財務的にも高い業績を達成しています。

ハスクバーナグループは、性別、人種、宗教、年齢、障害、性的指向、性同一性／性表現、国籍、社会／人種的出自、市民権、団体所属、政治的意見、適用法で保護されているその他の特性に関わらず、すべての人に均等な雇用機会を提供しています。

公正な雇用条件

雇用条件と賃金は、公正かつ妥当でなければなりません。ハスクバーナグループは、適用法と業界標準に沿った就業時間を順守しています。臨時雇用も含めたすべての従業員は、雇用条件を書面で所持し、雇用上の責務を認識するものとします。

強制労働と児童労働の禁止

ハスクバーナグループは、自社の事業、または当社と協力関係にあるサプライヤやその他の当事者の事業での児童労働を容認しません。最低就業年齢は15歳、または当該国の法に規定される年齢とします。

私たちは、自社の事業またはビジネスパートナーの事業で、不法労働、強要労働、強制労働、人身売買、またはいかなる形態の奴隷労働も許しません。また、私たち事業とサプライチェーン内でこれらを防止するのに必要な措置を全力で講じています。

従業員に求められること

- 従業員が違いを認めて尊重する職場環境作りを常に促進してください。
- 各メンバーの独自の貢献を活用するために、多様な人々で構成されるチームに参画し、これを管理します。
- 自分と違う人をチームやプロジェクトから除外してはなりません。また、違いのある他者に積極的に助言します。

従業員に求められること

- 従業員には、自身の雇用条件と権利を理解しておく責任があります。
- 管理者には、他の従業員の手本となり、公正な労働条件を促進する責任があります。

従業員に求められること

- 私たち事業、またはビジネスパートナーの事業で強制労働や児童労働を実施していることに気付いた場合、またはその疑いがある場合は、速やかに直属の上司または人事部門に通知してください。

人権と安全な職場 職場での従業員の責任

- 26 多様性の受け入れ
- 26 公正な雇用条件
- 26 強制労働と児童労働の禁止

- 28 安全衛生
- 28 結社の自由
- 28 ハラスメントの防止

職場の安全衛生

ハスクバーナグループはすべての従業員に対し、適切な安全情報やトレーニングなど、安全で衛生的な職場環境に必要な条件を提供するものとします。私たちは、職場での事故や負傷をゼロに抑えることを目指しています。

違法ドラッグを職場で使うことは認められません。通常の就業時間内の飲酒は禁止されています。ただし、公式に認可された行事では、現場管理者の承認を得ていれば、適度の飲酒は許容されます。

結社の自由

すべての従業員には、集団または個人で交渉するため、団体などの組織を結成する、これに参加する、または参加することを拒否する権利を行使する自由があります。

ハラスメントの防止

ハスクバーナグループは、いかなるハラスメントや、その他の無礼な行動もない職場の実現を目指しています。

同僚またはビジネスパートナーに対する肉体的、精神的、性的、または言葉によるハラスメントは決して許されず、懲罰処分が科せられます。

例

Brenda は最近新たな職務を引き受けましたが、その職務では Mark と緊密に協力する必要があります。当初、Mark から外見を褒められ、Brenda は嬉しく思いました。しかし時間とともに、彼のコメントは、より私的なものへと変わっていききました。一緒に出張した際、Mark は Brenda を自室に誘いました。Brenda はその誘いを断りました。彼の行動に腹を立てていますが、適切な方法でこの件を解決したいと考えています。彼女はすべきですか？

Brenda は直属の上司や人事部門に、この件をためらわずに報告すべきです。Mark の不要な関心は、Brenda にとっては職場環境を不快にするものであるため、彼の行動を速やかに止めなければなりません。ハスクバーナグループは、従業員が尊重し合う安全な職場環境作りに取り組んでいます。

従業員に求められること

- 必ず時間を取って、職場環境の安全と衛生面のリスクを理解して、問題の防止に必要な行動を把握してください。
- 無視されている、または隠れた危険や規範に気付いた場合は、直属の上司か人事部門に報告してください。
- 当社の業務を実施し、出張する際には安全な行動について健全な判断をし、当グループの出張ポリシーを熟知しておく責任があります ([リンク](#))。

従業員に求められること

- 従業員には、労働者の代表を指名する、労働団体を形成する、または自身で選択した労働組合に加入するなどの権利があります。
- 労働組合に加入する／しない、または労働団体を形成する／しないの意思決定は、個人の選択であり、決定の如何に関わらず、その選択は尊重されます。

従業員に求められること

- 以下の行動を取らないことが、ハラスメントの防止につながります。
 - 性別、人種、宗教、年齢、障害、性的指向、性同一性、性表現、国籍、社会的／人種的出自、その他の特性に基づく中傷や不愉快な冗談
 - 不愉快な接触、または人の動きを妨げるなどの脅威的な行為
 - 不愉快な性的コメント (性的行為の要求、断られても繰り返しデートに誘うなど)
- 何らかの迷惑行為を経験または目撃した場合には、誠実な行動を実践して、その件を速やかに提起するか、報告してください。

エンドユーザの安全

安全と品質の重視

ハスクバーナグループは、最高レベルの安全性と品質基準に適った製品とサービスを提供するよう取り組んでいます。

安全と品質

私たちは技術を通じて機会の獲得を目指しており、革新への情熱を持ち、製品の安全および品質基準を高めることを使命として取り組んでいます。その実現のため、製品のアイデアから製品の納入、操作、メンテナンス、廃棄にいたるまで、私たち事業全体を通じて、製品とプロセスの開発にあたり製品の安全と品質を常に考慮しています。

私たちは、最高レベルの製品を製造することで、消費者の信頼を維持しています。原材料の購買から最終製品がエンドユーザの手に渡るまでの過程全体で、最高レベルを目指しています。さらに、当社は倫理的で責任ある方法で新製品を開発し、関連市場で適用される安全基準とコンプライアンス基準をすべて順守するよう取り組んでいます。

ハスクバーナグループは、透明性が高く、効果的な手続きを採用して、お客様からの問い合わせや苦情に対応し、お客様との争議をすべて公正かつ時宜に適切に解決するよう努力しています。

従業員に求められること

- 従業員には、当社の製品安全ポリシー ([リンク](#))と製品コンプライアンスポリシー ([リンク](#))を理解する責任があります。
- 製品の改良とオペレーショナルエクセレンスの実現に継続的に努めてください。
- 法規制順守のあらゆる要件と社内の品質基準を順守してください。
- 誠実な行動を実践して、製品品質の懸念があれば直属の上司に報告します。
- (社内と社外) お客様の声に耳を傾け、製品要件に合意する前に、ニーズと課題を理解しておきます。

環境フットプリント削減

持続可能性の重視

環境配慮は、ハスクバーナグループの事業価値の1つです。ハスクバーナグループのバリューチェーン全体の法令順守と継続的な改善原則をもとに築き上げられたものです。



持続可能性

ハスクバーナグループにとって、「持続可能性」とは私たち株主の価値(利益)を創出することに加え、私たち事業が環境(地球)と社会全体(人々)に与える影響を考慮する義務を指します。私たちは、意思決定に際し以上の3つの側面をすべて考慮したうえで、常に持続可能な方法で行動することが、私たち株主の価値を長期的に高めることになると考えています。

持続可能性に対する重要な取り組みの一環として、ハスクバーナグループは環境に対する影響全体を低減するよう努めています。特に、製品の設計から製造、販売プロセス、エンドユーザーによる製品利用にいたるまで、バリューチェーンの全段階で温室効果ガスの排出削減を目指しています。その一例として、製品のライフサイクルを通じ、環境に優しい、高度で効率的な材料と技術を利用しています。

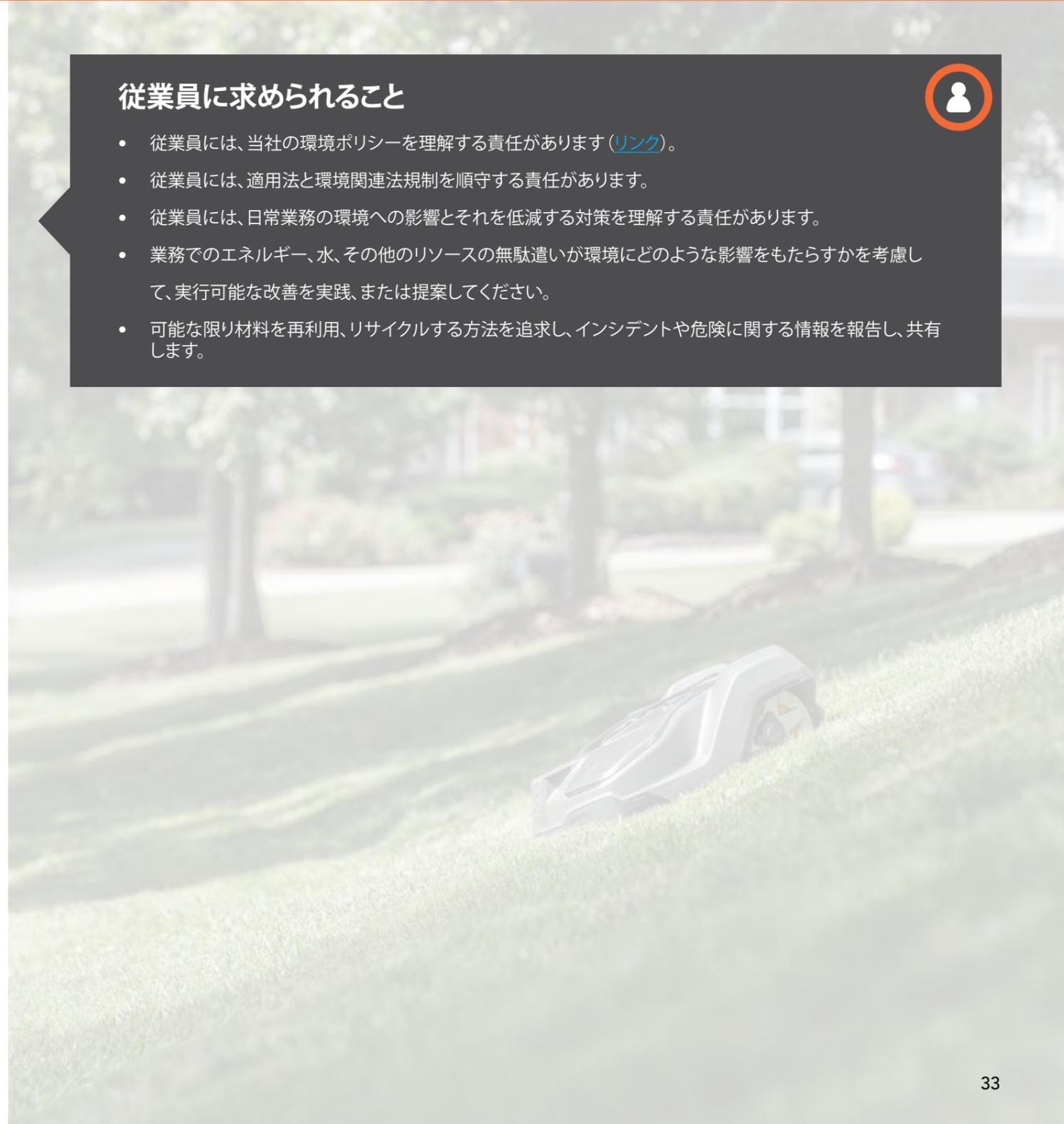
より一般的には、天然資源を慎重かつ一定に管理し、環境への影響を低減するとともに、当グループの持続可能性目標に沿って、環境関連の法規制を順守しています。

私たちは、温室効果ガス排出削減、廃棄物削減、施設での水とエネルギー使用の制限を通じて、環境フットプリントを最低限に抑えるという野心的目標を設定しています。こうした努力は私たちの義務であるだけでなく、革新を促進して、規制を確実に順守し、投資家の信頼を高め、私たちの収益性と競争力を改善することにつながります。

従業員に求められること



- 従業員には、当社の環境ポリシーを理解する責任があります [\(リンク\)](#)。
- 従業員には、適用法と環境関連法規制を順守する責任があります。
- 従業員には、日常業務の環境への影響とそれを低減する対策を理解する責任があります。
- 業務でのエネルギー、水、その他のリソースの無駄遣いが環境にどのような影響をもたらすかを考慮して、実行可能な改善を実践、または提案してください。
- 可能な限り材料を再利用、リサイクルする方法を追求し、インシデントや危険に関する情報を報告し、共有します。



違反と疑われる行為の報告

個人の行動に直接対処しにくい、またはうまく対処できない場合、あるいは重大な不祥事や不正行為が伴う場合には、従業員の責任として、懸念を報告してください。不正行為を報告することは、ハスクバーナグループの倫理を重んじる文化に貢献することにつながります。

従業員がアドバイスを求めたり、懸念を報告したりしやすいよう、当社ではさまざまなチャネルを用意しています。苦情を述べたい場合や違反の疑いを報告したい場合には、直属の上司、または現地の人事部門か法務部門まで問い合わせてください。

現地で問題を提起するのが難しい場合には、ハスクバーナグループのコンプライアンス&インテグリティオフィス (compliance@husqvarnagroup.com) まで問い合わせるか、当グループの法務責任者またはコンプライアンス&インテグリティオフィスの VP まで E メールで連絡してください。

ハスクバーナグループの AlertLine (husqvarnagroup.ethicspoint.com) にオンラインで連絡するか、Connect ([リンク](#)) まで電話で問い合わせることもできます。電話の場合、AlertLine フリーダイヤルを 24 時間年中無休で利用できます。このダイヤルは多言語対応です。報告は匿名でできますが、名前を明かした場合には、事案の詳細について問い合わせを受けることがあります。

報復防止の取り組み

倫理的価値観と誠実な行動は、ハスクバーナグループが最も重視するものです。これらは、従業員の皆さんが行動基準、グループポリシー、法令違反の懸念や疑いを提起、または報告するのをためらったり、恐れたりしては、実現することができません。善意で提起した懸念に対して、報復はありませんので安心してください。

報復をした従業員は、懲罰処分の対象となります。自身が報復されたと感じた場合には、不正行為の疑いとして報告してください。

報告への対応

ハスクバーナグループでは、従業員から口頭、E メール、または AlertLine で受け取った報告を、すべて速やかに評価し、必要に応じて調査を開始します。従業員からの報告に関連する詳細は、記録として残します。報告者が名前を明かした場合には、法務部門、コンプライアンス部門、または人事部門の職員が事案の詳細を問い合わせることがあります。

私たちは、提供された情報を機密として保持するよう最大限の努力をし、調査の実施に必要な情報のみを開示

します。ただし、情報が違法または犯罪行為の可能性のある重大な問題を含む場合には、当社は法執行機関とその情報を共有することがあります。また、すべての従業員のプライバシーを尊重しなければならないため、多くの場合、他の従業員が関わる調査結果は報告できないことがあります。

自ら報告することにより、不正行為による結果から除外されることはありません。ただし、適切な行動をしたとして、自ら報告したことが考慮される場合もあります。

私たちグループのポリシー

その他の関連ポリシーや詳細情報は、ハスクバーナグループのイントラネットサイト「How We Work」で確認することができます。このサイトには、以下のトピックも掲載されています。



チェックリスト

日常的な行動の意思決定においては、以下を考慮してください。

- その行動をする／しないことは法に合った行動か？
- その行動をする／しないことは、ハスクバーナグループの行動基準とその精神に沿っているか？
- しようとしている行動が現地の新聞の第 1 面に掲載された場合、どう思うか？
- 同僚や上司、家族に自身の行動について堂々と説明できるか？
- その行動をする／しないことで、どのような結果になる可能性があるか？
- その行動をする／しないことは、最高レベルの誠実さをもって事業を維持しようと努めるハスクバーナグループの評判を守ることになるか？

本社 Husqvarna AB (publ) | 郵送先住所: Box 7454, SE-103 92 Stockholm, Sweden
住所: Regeringsgatan 28 | 電話: +46 8 738 90 00 | www.husqvarnagroup.com
登記上の事務所 Husqvarna AB (publ) Jönköping | 郵送先住所: SE-561 82 Huskvarna, Sweden
住所: Drottninggatan 2 | 電話: +46 36 14 65 00

