

Sweco Kodeks Postępowania

2023-12-13



Transforming
society
together

SWECO 

Słowo od Prezesa i Dyrektora Generalnego

To jak działamy jako firma, jako zespoły i pracownicy, kształtuje tożsamość Sweco i określa kim jesteśmy. Chcemy funkcjonować jako firma okazująca szacunek innym, sobie i środowisku. Nasz Kodeks Postępowania jest częścią fundamentu Sweco. Celem niniejszego Kodeksu Postępowania jest wyjaśnienie obowiązków Sweco wobec pracowników, a także wobec społeczeństwa. Nasz Kodeks jest częścią fundamentu Sweco. Określa kim jesteśmy i dokąd zmierzamy. Zawiera szczegółowe informacje o wartościach, które popieramy jak i działaniach, w których nie chcemy brać udziału. Oczekuję od każdej osoby pracującej pod szyldem Sweco przestrzegania niniejszego Kodeksu i chcę, aby wiedzieli o nim wszyscy nasi klienci i inni interesariusze. Oczekuję od wszystkich stałego dialogu na temat naszych stanowisk i zachowań. Przyczyna jest prosta: Kodeks wiele dla nas znaczy.

ÅSA BERGMAN, Prezes i Dyrektor Generalny





Wstęp

Kodeks Postępowania Sweco jest dokumentem przewodnim, który definiuje jak my - jako firma, jako zespoły i pracownicy - powinniśmy postępować względem siebie nawzajem, wobec naszych klientów, partnerów biznesowych, dostawców, konkurentów i władz oraz w każdej sytuacji, w której reprezentujemy Sweco. Celem Kodeksu Postępowania jest zapewnienie nam sukcesu na rynku w długoterminowy i zrównoważony sposób. Kodeks stanowi naszą politykę w zakresie jakości, ochrony środowiska oraz praw człowieka, a także definiuje naszą odpowiedzialność korporacyjną w społeczeństwie. Nieprzestrzeganie Kodeksu oznaczać może potencjalną szkodę dla naszej firmy.

Zrozumienie Kodeksu i postępowanie zgodnie z nim jest obowiązkowe dla każdej osoby pracującej w Sweco, włączając w to pracowników wszystkich naszych podmiotów zależnych, w których mamy większościowe udziały oraz partnerów biznesowych (w tym podkonsultantów). Przestrzeganie Kodeksu jest odpowiedzialnością każdego z nas. W ramach obowiązków menadżerskich oczekujemy, że wszyscy kierownicy w Sweco będą stanowić wzór do naśladowania i wspierać członków zespołów w zakresie przestrzegania zasad Kodeksu.

Prezes i Dyrektor Generalny Grupy Sweco jest ostatecznie odpowiedzialny za Kodeks Postępowania i jego wdrożenie. Monitorujemy zgodność z Kodeksem, między innymi, poprzez coroczne przeglądy wyników, coroczne ankiety pracownicze oraz wewnętrzne i zewnętrzne audyty.

Inne, niż angielska, wersje językowe Kodeksu Postępowania powinny być traktowane wyłącznie jako tłumaczenia.



Nasza firma

Cel Sweco brzmi: Transforming society together. Oddaje istotę tego, co robimy i co wyróżnia Sweco na tle konkurencji, a mianowicie koncentrację na ścisłej współpracy z naszymi klientami, dzień po dniu, projekt po projekcie. Utrzymujemy dobrą pozycję, aby wspierać naszych klientów w ich wyzwaniach związanych z megatrendami, takimi jak: urbanizacja, zrównoważony rozwój, cyfryzacja i transformacja ekologiczna.

Sposób, w jaki działamy, ma znaczenie. Nasz model operacyjny, model Sweco, określa sposób realizacji naszej strategii i jest kluczem dla rentownego rozwoju naszej firmy. Dlatego ważne jest, aby wszyscy pracownicy rozumieli, co ten model oznacza w codziennej pracy i jakiego zachowania się oczekuje. Model Sweco dotyczy wszystkich pracujących w Sweco - konsultantów, menadżerów i pracowników - niezależnie od położenia geograficznego.

Nasi klienci są w centrum wszystkiego, co robimy. Zdecentralizowana organizacja skoncentrowana na małych zespołach, zbudowana z najlepszych ludzi, którzy pracują z zaangażowaniem skupiając się na kliencie, zawsze była kluczem do sukcesu Sweco. Model Sweco bazuje na fakcie, iż najlepsze decyzje podejmowane są na pierwszym planie organizacji, wspólnie z naszymi klientami, przez upoważnionych do tego pracowników. Kładziemy nacisk na to, aby zapewniać klientom usługi, których potrzebują, usługi o wysokiej jakości oraz zrozumieniu obecnych i przyszłych wymagań i oczekiwań. Będąc zdecentralizowanymi

działamy jako jedno Sweco. Współpracujemy ponad jednostkami i granicami, a wszyscy pracownicy Sweco są ambasadorami marki i reputacji firmy. Nie tylko poprzez tworzone rozwiązania, ale i wartości podtrzymywane przez nasze zachowanie, zarówno w pracy, jak i w pewnym stopniu poza pracą.

Zadowolenie naszych klientów jest stale mierzone i monitorowane. Ambicją Sweco jest wkład w zrównoważony rozwój społeczeństwa, stanowi to podstawę wszystkich naszych działań. Wszystkie główne kraje operacyjne posiadają certyfikaty jakości, środowiska oraz bezpieczeństwa i higieny zgodnie z ISO 9001, ISO 14001 i ISO 45001. Zobowiązujemy się do ciągłego doskonalenia naszego systemu zarządzania.

Zrównoważony wpływ na biznes

Dzięki szerokiej i zintegrowanej wiedzy specjalistycznej w zakresie architektury, inżynierii i rozwiązań środowiskowych Sweco odgrywa kluczową rolę w przekształcaniu społeczeństwa - zgodnie z 17 Celami Zrównoważonego Rozwoju ONZ. Największy wpływ Sweco na zrównoważony rozwój wywodzi się z projektów naszych klientów, a nasze wysiłki są zdefiniowane w trzech wymiarach: 1) Realizujemy projekty klientów, które przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju, 2) Zwiększamy wyniki w zakresie zrównoważonego rozwoju w projektach naszych klientów oraz 3) Działamy w sposób zrównoważony w naszych własnych działaniach i zachowaniu. Realizując obietnicę składaną naszym klientom, zrównoważony rozwój jest zintegrowany ze wszystkimi operacjami i jest zdecentralizowaną odpowiedzialnością.

Celem klimatycznym całej Grupy Sweco jest osiągnięcie neutralności klimatycznej nie później niż do 2040 roku. Droga do osiągnięcia tego celu opiera się na indywidualnych celach obszarów biznesowych, które umożliwiają nam zdecydowane działanie na wszystkich rynkach, na których działamy. Sweco zobowiązało się również do realizacji inicjatywy Science Based Targets i wyznaczyło cele w zakresie redukcji emisji zgodnie z ambicjami biznesowymi dotyczącymi ograniczenia globalnego ocieplenia do 1,5°C.

Różnorodność perspektyw i integracja są osadzone w kulturze Sweco i zintegrowane z naszą działalnością. Każdy musi mieć równe warunki i możliwości, aby zdobyć kwalifikacje i pracować jako architekci, inżynierowie, technicy i specjaliści. Sweco stawia sobie za cel, aby do roku 2040 w całej grupie było zatrudnionych 40% kobiet.

W Sweco etyka biznesowa oznacza więcej niż przestrzeganie przepisów prawa i regulacji. Etyczne zachowanie we własnej działalności firmy i w projektach klientów odzwierciedla wartości Sweco, zapobiega ryzyku i ma pozytywny wpływ na społeczeństwo. Sweco ma zasadę zero tolerancji dla zachowań, które są nielegalne, niewłaściwe lub sprzeczne z naszym Kodeksem Postępowania.



Photo: TMRW



Nasi ludzie

Sweco jest firmą stawiającą w centrum ludzi i klienta, a nasz sukces zależy od zatrudniania w naszych szeregach najbardziej przystępnych oraz zaangażowanych specjalistów.

Powinniśmy starać się pozyskiwać najlepszych ludzi w branży. Aby to osiągnąć, firma Sweco musi rekrutować, rozwijać i oceniać lepiej niż nasza konkurencja. Dzięki ustrukturyzowanemu procesowi rekrutacji oraz ustrukturyzowanemu procesowi oceny wyników i zarządzania talentami, stwarzamy naszym pracownikom możliwości rozwoju i ciągłego uczenia się. Poprzez zachęcanie do przekazywania informacji zwrotnych i pracę z wnioskami z naszych ankiet pracowniczych, zwiększamy zaangażowanie naszych pracowników. Dzięki wsparciu Sweco pracownicy są odpowiedzialni za własny rozwój osobisty i zawodowy.

Różnorodność jest ważną wartością zarówno w naszej firmie, jak i naszych relacjach z klientami i innymi zainteresowanymi podmiotami zewnętrznymi. Sweco promuje równe prawa i możliwości pracowników w miejscu pracy bez względu na ich tożsamość płciową, wiek, narodowość, religię lub inne przekonania, niepełnosprawność, orientację seksualną itp. Nie mogą istnieć różnice w wynagrodzeniach za identyczną lub równoważną pracę, jeżeli nie istnieją ku temu obiektywne przesłanki, a wszyscy pracownicy posiadają równe możliwości rozwoju zawodowego zarówno w swoich istniejących dziedzinach, jak i w nowych obszarach.

Sweco stara się utrzymać środowisko pracy, w którym nasi pracownicy mogą się rozwijać i funkcjonować w atmosferze dobrego samopoczucia fizycznego i emocjonalnego. Chcemy, aby nasi pracownicy czuli się dumni ze swojej pracy i mieli świadomość, że ich praca ma znaczenie zarówno dla nich, jak i dla ogółu społeczeństwa. Zdrowie i bezpieczeństwo wszystkich pracowników Sweco jest naszym najwyższym priorytetem dlatego też wizją Sweco jest osiągnięcie celu „zero wypadków”. Zobowiązujemy się eliminować zagrożenia i ograniczać ryzyko oraz zapewniać aktualne informacje, instrukcje,

szkolenia, a także nadzór w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa, aby spełnić naszą wizję „zero wypadków”. Kodeks Postępowania określa wymagania grupy w zakresie BHP - zasady te są wdrażane zgodnie z lokalnymi wytycznymi w zakresie BHP i/lub zgodnie z lokalnymi przepisami w Obszarach Biznesowych. Sweco systematycznie prowadzi, monitoruje i bada działania mające na celu zapobieganie chorobom i wypadkom przy pracy. Zależy nam także na ciągłym doskonaleniu środowiska pracy, zgodnie z wymaganiami dotyczącymi zaangażowania przedstawicieli pracowników.

Zdajemy sobie sprawę, że jako konsultanci i pracownicy Sweco wszyscy jesteśmy graczami tej samej drużyny. Oznacza to, że jesteśmy lojalni w stosunku do naszych współpracowników i ich wspieramy. Traktujemy naszych współpracowników, klientów i dostawców z szacunkiem, godnie, uczciwie i uprzejmie. Wykazujemy profesjonalizm w naszych wzajemnych stosunkach, bierzemy na siebie odpowiedzialność i terminowo realizujemy to do czego się zobowiązaliśmy, a jeżeli powstaną jakiegokolwiek przeszkody, informujemy o nich osoby, na które będzie to miało wpływ. Pracownicy Sweco nie mogą pracować dla organizacji lub firm, które konkurują lub prowadzą interesy ze Sweco, ani pośrednio prowadzić dla nich usług.

W oparciu o powyższe, kierownicy i liderzy Sweco powinni – zgodnie z zasadami reprezentacji w Sweco – stanowić wzór do naśladowania zachowań, które chcielibyśmy obserwować w naszej organizacji. Menadżerowie i liderzy przyczyniają się do sukcesu klientów i firmy oraz kierują, rozwijają i wzmacniają pozycję swoich pracowników. Angażują się w tworzenie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, molestowania i działań odwetowych. Popierają otwartą, wspierającą i przejrzystą komunikację. Gdy podjęta zostaje decyzja, szanujemy ją i wspólnie działamy, aby ją zrealizować.

Komunikacja w Sweco

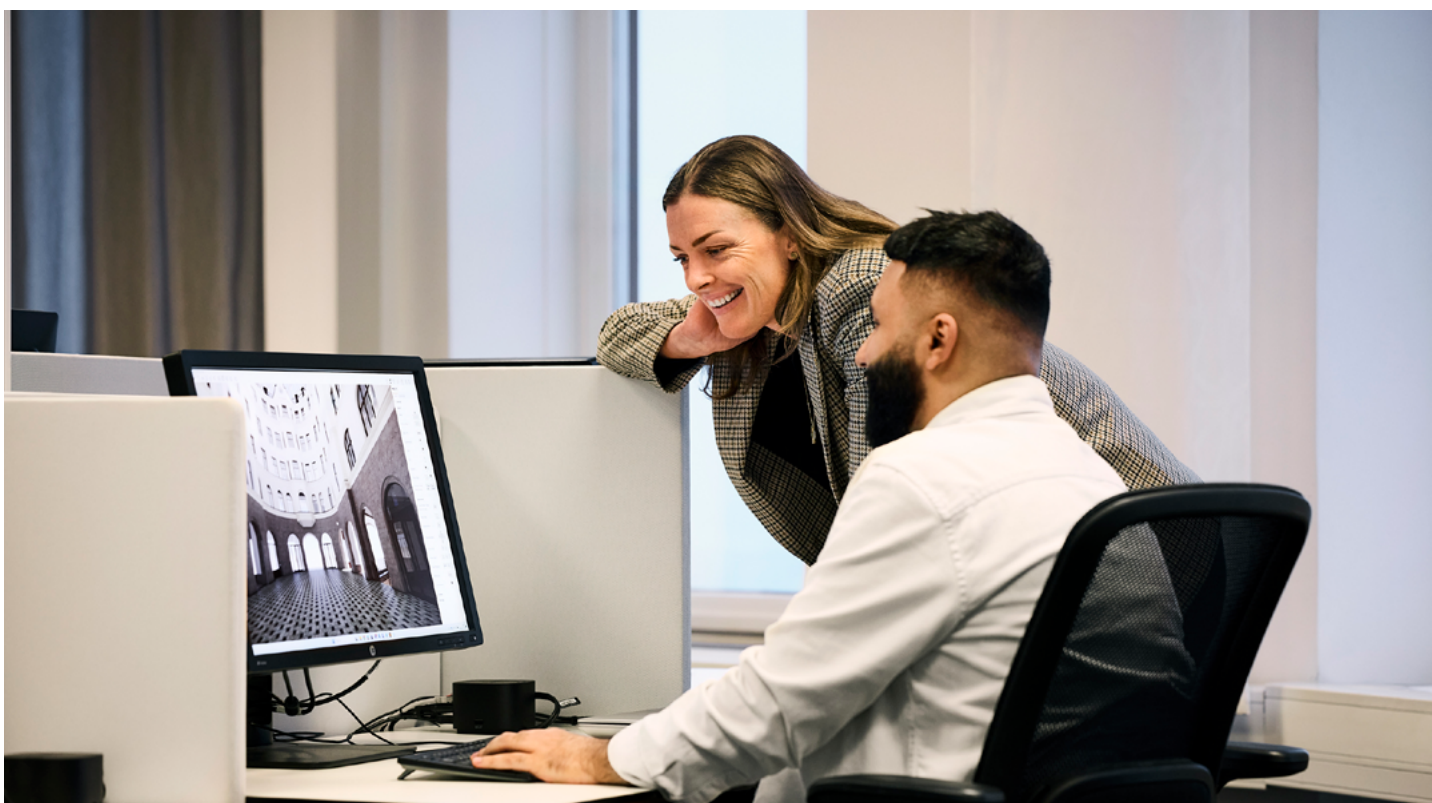
Nasza komunikacja powinna zawsze odzwierciedlać, chronić i rozwijać wiodącą pozycję Sweco na rynku, a także pokazywać, że jesteśmy dostępni i zaangażowani wobec naszych interesariuszy.

Każdy pracownik Sweco jest ambasadorem naszej firmy i marki Sweco. Dla Sweco, wiodącej firmy doradczej w dziedzinie inżynierii i architektury w Europie, zatrudniającej ponad 21 000 ekspertów i realizującej 120 000 projektów, komunikacja jest kluczem do aktywnego wspierania celów biznesowych Sweco i strategii rentownego wzrostu, przy jednoczesnym zapewnieniu spójnej tożsamości marki na naszych rynkach. Wszyscy kierownicy są odpowiedzialni za zapewnienie, że oni sami i ich pracownicy przestrzegają dokumentów strategicznych, polityk a także wytycznych dotyczących komunikacji w Sweco.

Zgodnie z modelem Sweco wszystkie szczeble zarządzania są odpowiedzialne za komunikację ze swoimi pracownikami i zespołami oraz zapewnienie pracownikom dostępu do informacji niezbędnych do wykonywania ich pracy. Jednocześnie każdy pracownik jest odpowiedzialny za aktywne poszukiwanie i wykorzystywanie informacji istotnych dla wykonywanej pracy. Wewnętrzny proces komunikacji Sweco opisuje, w jaki sposób pracownicy mogą uzyskiwać dostęp do odpowiednich informacji, takich jak kierunek strategiczny, modele biznesowe i operacyjne, polityki, priorytety i cele biznesowe, a także dzielić się odpowiednią wiedzą.

Jako spółka notowana na giełdzie Nasdaq w Sztokholmie, jesteśmy zobowiązani do przekazywania informacji związanych z działalnością firmy Sweco, sytuacją finansową i wynikami zgodnie z przepisami prawa i zasadami mającymi zastosowanie dla spółek notowanych na giełdzie. Informacje zgłaszamy prawidłowo, terminowo i rzetelnie.

Zachęcamy pracowników do komunikowania się i dzielenia się informacjami, np. za pośrednictwem mediów społecznościowych oraz innych platform cyfrowych. Jako ambasadorzy Sweco pracownicy mają obowiązek wspierać markę i postępować w sposób zgodny z wyznawanymi przez Sweco wartościami, unikając w ten sposób konfliktu interesów z firmą. Wspólnie dbamy o to, aby marka Sweco była wzmocniana, a nie osłabiana. Polityka informacyjna Sweco opisuje zobowiązania prawne związane z naszą komunikacją, a także strukturę wokół rzeczników, którzy mogą udzielać komentarzy.





Prawa człowieka

Jesteśmy głęboko zaangażowani w prowadzenie naszej działalności w sposób zgodny z zasadami UN Global Compact, których Sweco jest sygnatariuszem, Wytycznymi ONZ dotyczącymi Biznesu i Praw Człowieka, Międzynarodową Kartą Praw Człowieka, Podstawowymi zasadami Konwencji MOP oraz Wytycznymi OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych. Dlatego:

- Szanujemy i wspieramy prawa dzieci w naszej firmie i społeczeństwie. Nie akceptujemy pracy dzieci ani żadnych innych form wykorzystywania dzieci w naszej własnej działalności ani w łańcuchu wartości,
- Nie akceptujemy żadnej formy pracy przymusowej lub niewolniczej oraz zatrudniania pracowników nielegalnie,
- Promujemy równe prawa i szanse pracowników w miejscu pracy bez względu na ich tożsamość płciową, wiek, pochodzenie etniczne, religię lub inne przekonania, niepełnosprawność, orientację seksualną itp.,
- Uznajemy, że pracownicy mają swobodę przystępowania, bądź nie, do dowolnie wybranych stowarzyszeń pracowniczych oraz negocjacji zbiorowych i indywidualnych zgodnie z lokalnymi przepisami i regulacjami,
- Należyta staranność w zakresie praw człowieka jest integralną częścią naszych kluczowych procesów i za każdym razem, gdy zidentyfikujemy potencjalny lub rzeczywisty negatywny wpływ, podejmujemy kroki w celu złagodzenia lub naprawienia szkodliwych działań,
- Zintegrowaliśmy odpowiedzialność za nasze zobowiązania w zakresie praw człowieka w całym Sweco zgodnie z modelem Sweco, przy wsparciu ze strony takich funkcji, jak dział HR, dział prawny, komunikacja i zrównoważony rozwój,
- Kontynuujemy pogłębianie wiedzy na temat praw człowieka poprzez szkolenia i zwiększanie świadomości poprzez dyskusje na temat dylematów w każdym zespole.

Oczekujemy, że nasi dostawcy i partnerzy biznesowi będą przestrzegać i szanować podstawowe prawa człowieka i godne warunki pracy. Jest to warunek konieczny bycia dostawcą lub partnerem biznesowym Sweco. Oczekujemy ponadto, że dostawcy i partnerzy biznesowi będą promować te zasady w swoich łańcuchach dostaw oraz będą korzystać z Linii Etyki Sweco w celu zgłaszania wszelkich podejrzeń naruszenia praw człowieka.

Zgodność z obowiązującymi przepisami prawa

Sweco monitoruje i przestrzega stosownych praw, przepisów i innych wymogów mających zastosowanie do działań w państwach, w których jest aktywna. Sweco przestrzega również Kodeksu Etycznego opracowanego przez Międzynarodową Federację Inżynierów Konsultantów (FIDIC). Nasz Kodeks Postępowania wyznacza minimalne wymagania i stosuje się do wszystkich części organizacji bez względu na to, gdzie mamy siedzibę i gdzie realizujemy nasze projekty.

Musimy działać i konkurować zgodnie z ustawodawstwem każdego państwa i wspierać właściwą konkurencję. Nie akceptujemy oszustwa, korupcji, łapówek lub niedozwolonych praktyk ograniczających konkurencję. Jesteśmy zobowiązani do wspierania wysiłków w skali międzynarodowej i lokalnej w celu eliminacji korupcji oraz przestępstw finansowych. Nie wolno nam nigdy angażować się w czynności, których zasadności nie możemy bronić lub za które nie możemy odpowiadać i nie wolno nam podejmować decyzji w oparciu o osobiste interesy lub niewłaściwe relacje.

Pracownicy nie mogą angażować się w działania, które mogą generować ryzyko konfliktu z interesami Sweco. Przestrzeganie istniejących praw, zasad i przepisów jest bezwzględny wymogiem dla wszystkich pracowników Sweco. Respektujemy i przestrzegamy wszystkich praw antykorupcyjnych, o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, praw rynku pracy i innych przepisów lub postanowień obowiązujących dla naszych operacji.

Żaden pracownik nie może, bezpośrednio lub pośrednio:

- wykorzystywać swojego stanowiska dla własnej korzyści na koszt firmy, klientów lub partnerów biznesowych;
- żądać lub przyjmować niestosownych korzyści finansowych lub innych rodzajów niestosownych prezentów;
- oferować lub wręczać płatności, które przyspieszają bieg spraw, nawet jeżeli w pewnych państwach byłyby one legalne;
- oferować lub wręczać płatności lub inny rodzaj rekompensaty, która może być uważana za niestosowną osobom, organizacjom lub spółkom bądź osobom ściśle z nimi powiązanych, lub
- uczestniczyć w zabronionych praktykach antykonkurencyjnych, na przykład nielegalnych umowach ustalających ceny, porozumieniach o podziale rynku bądź nadużyciu pozycji dominującej.

Sweco zobowiązuje się prowadzić właściwą i dokładną księgowość i sprawozdawczość zgodnie z zasadami prowadzenia księgowości w każdym państwie. Wszyscy menadżerowie i pracownicy muszą prowadzić swoje działania w taki sposób, aby spółka Sweco mogła prowadzić właściwą i dokładną księgowość.

Szanujemy prywatność osób i uznajemy ważność danych osobowych powierzanych nam przez naszych klientów, pracowników i inne strony. Informacje poufne otrzymywane przez Sweco od klientów i innych zewnętrznych stron trzecich powinny być, w stopniu minimalnym, traktowane i chronione w taki sam sposób, w jaki traktowane i chronione są własne, poufne informacje Sweco. Obowiązkiem każdego pracownika jest przetwarzanie i ochrona wszystkich danych osobowych w sposób uczciwy i zgodny z prawem. Wszyscy

pracownicy powinni być wyczuleni na cyberataki i inne cyfrowe zagrożenia oraz powinni podejmować odpowiednie środki w celu ochrony firmy przed takimi zagrożeniami. Prowadzimy nasze działania w ramach stosownych norm zawodowych, krajowych regulacji prawnych oraz przepisów wraz z wytycznymi i standardami Sweco.

ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI STANOWI LICENCJĘ DZIAŁANIA DLA SWECO. COMPLIANCE BUDUJE NASZ BIZNES.

Nadzorowanie zgodności z Kodeksem Postępowania jest częścią naszej codziennej działalności. Menadżerowie w Sweco mają szczególny obowiązek dawania dobrego przykładu i zapewnienia wdrożenia Kodeksu w praktyce w swoich zespołach. Wszyscy menadżerowie odpowiadają za poinformowanie o niniejszym Kodeksie pracowników, partnerów biznesowych i innych odpowiednich stron trzecich. W przypadku pracowników, powinno to być częścią rekrutacji, adaptacji oraz tematem rozmów podczas ocen rocznych.

Prowadząc nasze działania, robimy to w najlepszy możliwy sposób, a klienci powinni zawsze móc polegać na informacjach, które dostarczamy. Obowiązek ten obejmuje również współpracę z odpowiedzialnymi partnerami biznesowymi.

Nasze poglądy na temat prezentów i wydatków reprezentacyjnych powinny zawsze charakteryzować się umiarem i właściwym osądem. Rozumiemy, że istnienie ogólnobranżowej praktyki nie może być traktowane jako dorozumiana aprobata. Nie wolno nam oferować ani przyjmować rzeczy, które mogą zakwestionować naszą szczerą, obiektywną lub nasz etyczny sposób prowadzenia działań. Wszystkie prezenty i formy rozrywki powinny być w łatwy sposób możliwe do skojarzenia z naszym biznesem.

Przestrzeganie Kodeksu należy do kierownictwa wykonawczego Grupy oraz menadżerów wszystkich szczebli, aż do każdego pracownika z osobna. Wszyscy menadżerowie odpowiadają za zapewnienie, że ich pracownicy mają wszystko, czego potrzebują by przestrzegać polityk i wytycznych Sweco. Wszyscy pracownicy mają obowiązek zapoznać się z ich treścią, zaakceptować je i postępować zgodnie z nimi. Jako pracownicy, mamy również obowiązek pomagać naszym współpracownikom oraz zewnętrznym partnerom biznesowym w przestrzeganiu powyższych zasad.

Kodeks ustanawia wytyczne na temat standardów uczciwości i prowadzenia biznesu, których oczekuje Sweco lecz jednocześnie nie zastępuje samodzielnej oceny wynikającej ze zdrowego rozsądku. W przypadku wątpliwości, zwracamy się z prośbą o dodatkową pomoc i wsparcie do współpracowników, menadżerów, działu prawnego, kadr lub komunikacji.

A co, jeżeli...?

Co powinienem zrobić, jeżeli trafię na sytuację, która pociągnie za sobą wyzwanie natury etycznej, potencjalne naruszenie naszego Kodeksu Postępowania? Wszyscy chcemy postępować właściwie, ale ustalenie, co jest słuszne może czasami być trudne. Zastosuj poniższe pytania jako pomoc, gdy nie jesteś pewien, jaki powinien być zgodny z etyką sposób postępowania. Odpowiedzi dostarczą wskazówek.

1. Czy to mogłoby być w jakikolwiek sposób nielegalne?
2. Czy to nie stoi w sprzeczności z kulturą Sweco i sposobem prowadzenia działalności przez Sweco?
3. Czy to mogłoby mieć negatywny wpływ na markę Sweco lub markę klienta?
4. Czy istnieją jakiegokolwiek możliwe skutki dla stron innych niż Sweco i Twojego klienta, jakie należy rozważyć?
5. Czy w podjęciu decyzji przydatne byłoby zdobycie większej ilości informacji?
6. Czy przydatne byłoby wyjaśnienie dylematu ze współpracownikiem i poznanie jego opinii?
7. Jakie byłoby zdanie opinii publicznej, gdyby Twoje działania opisano w mediach?
8. Czy przestrzegasz zasady fair play w stosunku do naszych konkurentów, współpracowników i klientów?
9. Czy mieści się to w granicach zdrowego rozsądku i rozważa?
10. Czy wydaje się to właściwe?

Prosimy porozmawiaj z Twoim menadżerem, radcą prawnym lub lokalnym Compliance Officerem, jeżeli masz wątpliwości co do właściwej decyzji.

KANAŁY ZGŁASZANIA SKARG I SYGNALIZOWANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Pracownicy Sweco muszą zgłaszać wszelkie naruszenia etyki biznesowej lub praw człowieka, które powstaną w toku ich pracy, nawet jeżeli spółka Sweco nie będzie bezpośrednio zaangażowana bądź nie będzie stroną umowy. Zgłoszenie takie można złożyć za pomocą dowolnego, lokalnego kanału raportowania. Takie kanały obejmują bezpośredniego przełożonego, przełożonego Twojego przełożonego, dział kadr, lokalnego Compliance Officera, radcę prawnego lub inną wyznaczoną do kontaktu osobę. Ponadto, pracownicy mogą zgłaszać incydenty, które mogą stanowić naruszenie etyki biznesowej anonimowo, na Sweco Ethics Line, nasz zewnętrzny i bezpieczny system zgłaszania incydentów dotyczących etyki biznesu.

Sweco Ethics Line jest dostępna na zewnętrznej stronie internetowej Sweco, <https://www.sweco.pl/> oraz w naszym wewnętrznym intranecie, w sekcji „O Sweco”.

Staramy się stworzyć kulturę przejrzystości, w której istnieje świadomość dylematów etycznych i zrozumienie, iż takie kwestie mogą i powinny być podnoszone. Takie zachowanie umożliwia uczenie się od siebie nawzajem, głębsze zrozumienie ryzyka i stałe doskonalenie.

Konsekwencje niezgodności

Sweco wyznaje zasadę zero tolerancji dla przypadków łapownictwa i korupcji, oszustw, naruszeń praw człowieka i innych rodzajów niezgodności z naszym Kodeksem Postępowania.

Gdy zostanie zgłoszony lub podejrzewać się będzie przypadek nieprzestrzegania Kodeksu Postępowania Sweco, podejmiemy kroki w celu zbadania takiej sprawy i, w stosownych przypadkach, naprawienia takiego naruszenia. Osoby, które naruszają nasz Kodeks Postępowania, inne wewnętrzne przepisy i wytyczne lub jakiegokolwiek przepisy prawne, będą podlegać odpowiednim sankcjom dyscyplinarnym, które mogą obejmować rozwiązanie umowy. Jeżeli którykolwiek z partnerów biznesowych Sweco naruszy nasz Kodeks Postępowania, uznamy to za powód do zakończenia naszej współpracy.

Podsumowanie

Przestrzeganie postanowień Kodeksu jest ważne dla wszystkich w Sweco oraz dla naszych interesariuszy. Pomaga budować nasz biznes oraz stanowi dla nas ochronę. Przestrzegamy wszystkich praw, przepisów oraz wewnętrznych regulacji i wytycznych Sweco. A jeżeli spotkamy się z incydem, co do którego podejrzewamy, że mógłby stanowić naruszenie programu zapewnienia zgodności Sweco, zgłaszamy go.

SWECO AB

Sztokholm, 13 grudnia 2023

Zarząd

