
KODEKS POSTĘPOWANIA

2025-12-11

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. 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 my popieramy jak i działaniach, w których nie chcemy brać udziału. Oczekuję od każdej osoby pracującej pod szyldem Sweco przestrzegania niniejszego Kodeksu. Nasi partnerzy biznesowi powinni również przestrzegać tych samych standardów, które zostały określone w dedykowanym Kodeksie Postępowania skierowanym do Dostawców i Partnerów Biznesowych Sweco. 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, że działalność Sweco będzie odnosić sukcesy w sposób zrównoważony i długoterminowy. 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. Przestrzeganie Kodeksu jest odpowiedzialnością każdego z nas. W ramach obowiązków menedżerskich 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, a w przypadku sprzeczności z wersją przetłumaczoną, wersja angielska będzie miała pierwszeństwo.

Nasza firma

Cel Sweco brzmi: Transforming society together. Oddaje istotę tego, co robimy, koncentrację na ścisłej współpracy z naszymi klientami, dzień po dniu, projekt po projekcie. Utrzymujemy silną pozycję na rynku, aby wspierać naszych klientów w ich wyzwaniach związanych z megatrendami, takimi jak zrównoważony rozwój i zdolność do adaptacji, zmiany demograficzne i przyspieszony rozwój technologiczny.

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, menedżerów i pracowników - niezależnie od położenia geograficznego.

Nasi klienci są w centrum wszystkiego, co robimy. Zdecentralizowana organizacja skoncentrowana na niezależnych zespołach, zbudowanych z najlepszych ludzi, którzy pracują z zaangażowaniem skupiając się na kliencie, zawsze była kluczem do sukcesu Sweco. Model Sweco opiera się na założeniu, że najlepsze decyzje podejmowane są na najwyższym szczeblu organizacji przez zaufanych 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, pod jedną marką. 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. Nieustannie dążymy do 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 zerowej emisji w naszych działaniach najpóźniej do 2040 roku. Droga do osiągnięcia tego celu opiera się na indywidualnych celach

obszarów biznesowych, które umożliwiają nam wdrażanie planów przejścia na gospodarkę klimatyczną na rynkach, na których działamy.

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.

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.

Staramy się, aby w naszej firmie byli najlepsi ludzie 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 w naszych relacjach z klientami i innymi zainteresowanymi podmiotami zewnętrznymi. Sweco promuje równe prawa i szanse dla pracowników bez względu na tożsamość płciową, wiek, narodowość, religię lub inne przekonania, różnice funkcjonalne, orientację seksualną lub inne cechy. 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 dąży do utrzymania środowiska 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. Dążymy również do ciągłego doskonalenia

środowiska pracy, zgodnie z wymogami 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, dostawców i partnerów biznesowych z szacunkiem, godnością, uczciwością i uprzejmością. 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.

W oparciu o powyższe, kierownicy i liderzy Sweco muszą – zgodnie z zasadami Sweco Leadership - stanowić wzór do naśladowania zachowań, których oczekujemy w naszej organizacji. Menedżerowie i liderzy przyczyniają się do sukcesu klientów i firmy oraz kierują, rozwijają i wzmacniają pozycję swoich pracowników. Są zobowiązani do tworzenia środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, molestowania i działań odwetowych. Sprzyjają otwartej, wspierającej i przejrzystej komunikacji. Gdy podjęta zostaje decyzja, szanujemy ją i wspólnie działamy, aby ją zrealizować.

Komunikacja w Sweco

Nasza komunikacja musi 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 konsultingowej w dziedzinie architektury i inżynierii w Europie, zatrudniającej ponad 23 000 ekspertów i realizującej 150 000 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 zgodności z dokumentami strategicznymi, politykami a także wytycznymi dotyczącymi komunikacji w Sweco.

Zgodnie z modelem Sweco wszystkie szczeble zarządzania są odpowiedzialne za komunikację z pracownikami i zespołami oraz za zapewnienie pracownikom dostępu do informacji niezbędnych do wykonywania swojej 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. Raportujemy w sposób poprawny, terminowy oraz rzetelny i uczciwy.

Pracownicy mają możliwość komunikowania się i dzielenia się informacjami, np. za pośrednictwem mediów społecznościowych oraz innych platform cyfrowych. Jako ambasadorzy Sweco, pracownicy powinni być świadomi swojego postępowania i obowiązków w związku z udostępnianiem informacji online. Publikowane materiały mogą odzwierciedlać nie tylko daną

osobę, ale także jej pracodawcę, klientów, współpracowników oraz wykonywany zawód. Ważne jest, aby postępować w sposób zgodny z marką Sweco i zadeklarowanymi wartościami, unikając w ten sposób konfliktów interesów z firmą. Podobnie jak w sytuacjach w życiu codziennym, Sweco ma zerową tolerancję dla niewłaściwego zachowania w internecie.

Zaangażowanie polityczne

Chociaż Sweco jako firma nie popiera żadnej partii politycznej ani nie dokonuje wpłat ani darowizn na rzecz organizacji politycznych, szanujemy prawo naszych pracowników do aktywnego uczestnictwa w sprawach społecznych i bieżących debatach.

Prawa człowieka

Sweco przestrzega zasad Globalnego Paktu ONZ, którego jest sygnatariuszem, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Międzynarodowej Karty Praw Człowieka, Podstawowych Konwencji MOP oraz Wytycznych 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, wyznania lub inne przekonania, różnice funkcjonalne, orientację seksualną lub inne cechy,
- Uznajemy, że pracownicy mają swobodę dołączania, bądź nie, do dowolnie wybranego stowarzyszenia pracowniczego oraz do prowadzenia negocjacji zbiorowych i indywidualnych zgodnie z lokalnymi przepisami i regulacjami,
- Integrujemy należytą staranność w zakresie praw człowieka w nasze kluczowe procesy i podejmujemy kroki w celu złagodzenia lub naprawienia szkodliwych działań za każdym razem, gdy identyfikujemy potencjalny lub rzeczywisty negatywny wpływ, oraz
- 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, dlatego też pracownicy nie mogą, na przykład, pracować dla organizacji lub firm, które konkurują ze Sweco lub prowadzą ze Sweco interesy, ani pośrednio świadczyć usług na ich rzecz. Oczekuje się, że pracownicy ujawnią wszelkie potencjalne konflikty interesów swojemu kierownikowi i poproszą o wskazówki, jak postępować. Przestrzeganie istniejących praw, zasad i przepisów jest bezwzględnym wymogiem dla wszystkich pracowników Sweco. Szanujemy i przestrzegamy przepisów antykorupcyjnych, o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, praw rynku pracy i innych przepisów lub postanowień obowiązujących dla naszych działalności.

Żaden pracownik nie może, bezpośrednio lub pośrednio:

- Wykorzystywać swojej pozycji dla osobistych korzyści kosztem firmy, klientów lub partnerów biznesowych,
-
- Oferować lub wręczać płatności, które przyspieszają bieg spraw, nawet jeżeli w pewnych państwach byłyby one legalne,
- Oferować, przekazywać, żądać lub akceptować płatności lub innego rodzaju wynagrodzenia, prezentów lub gestów gościnności, które mogłyby być uznane za niewłaściwe,
- Uczestniczyć w zabronionych praktykach antykonkurencyjnych, na przykład nielegalnych porozumieniach cenowych, podziale rynku lub nadużywaniu pozycji dominującej, lub
- Brać udział w działaniach mających na celu naruszenie lub obejście przepisów dotyczących sankcji.

Sweco zobowiązuje się do prawidłowego i dokładnego prowadzenia księgowości oraz raportowania zgodnie z zasadami rachunkowości obowiązującymi w każdym kraju. Wszyscy menedżerowie i pracownicy muszą prowadzić swoje działania w taki sposób, aby spółka Sweco mogła prowadzić właściwą i dokładną księgowość. Obejmuje to zapewnienie, że raportowanie czasu pracy jest terminowe i poprawne. W Sweco uczciwie deklarujemy wszystkie niezbędne podatki i cła, co jest niezbędne do prowadzenia legalnej i przejrzystej działalności w sposób zrównoważony.

Szanujemy prywatność osób i uznajemy ważność danych osobowych powierzanych nam przez naszych klientów, pracowników i inne strony. Obowiązkiem każdego pracownika jest przetwarzanie i ochrona wszystkich danych osobowych w sposób uczciwy i zgodny z prawem.

Wszyscy pracownicy muszą być wyczuleni na cyberataki i inne cyfrowe zagrożenia oraz powinni podejmować odpowiednie środki w celu ochrony firmy przed takimi zagrożeniami. Ponadto zobowiązujemy się do odpowiedzialnego korzystania ze sztucznej inteligencji, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Kodeksie i obowiązującymi przepisami dotyczącymi sztucznej inteligencji.

Prowadzimy nasze działania zgodnie z obowiązującymi standardami zawodowymi, krajowymi regulacjami prawnymi oraz politykami firmy Sweco. Od naszych dostawców i partnerów biznesowych wymagamy prowadzenia działalności w taki sam sposób.

Dla Sweco zgodność z przepisami stanowi podstawę działania i klucz do trwałego sukcesu.

Zgodność z Kodeksem jest sprawą kierownictwa wykonawczego grupy Sweco oraz kierowników wszystkich szczebli w grupie, aż po poszczególnych pracowników. Wszyscy kierownicy są odpowiedzialni za zapewnienie swoim pracownikom wszystkich niezbędnych środków do przestrzegania zasad i wytycznych Sweco. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do zapoznania się z treścią zasad i wytycznych, zaakceptowania ich i przestrzegania. Jako pracownicy mamy również obowiązek pomagać naszym współpracownikom i zewnętrznym partnerom biznesowym w wypełnianiu tych samych obowiązków.

Monitorowanie zgodności z Kodeksem Postępowania jest częścią naszej codziennej działalności. Menedżerowie w Sweco mają obowiązek dawania dobrego przykładu i zapewnienia wdrożenia Kodeksu w swoich zespołach. Wszyscy menedżerowie odpowiadają za poinformowanie o niniejszym Kodeksie pracowników. Jest to część procesu rekrutacji, wdrażania nowych pracowników i jest omawiane podczas ocen wyników pracy.

Kodeks zawiera wytyczne dotyczące standardów uczciwości i prowadzenia biznesu, których oczekuje Sweco, ale jednocześnie nie zastępuje samodzielnej oceny wynikającej ze zdrowego rozsądku. W przypadku wątpliwości, zwracamy się z prośbą o dodatkową pomoc i wsparcie do współpracowników, menedżerów, Compliance Officera, Specjalisty ds. ochrony danych osobowych, działu prawnego, działu HR lub działu komunikacji.

Przestrzegając Kodeksu Postępowania Sweco, zapewniamy, że nasze decyzje i działania są zawsze w najlepszym interesie Sweco oraz podtrzymujemy nasze zobowiązanie do etycznego i zrównoważonego zachowania.

A co, jeżeli...?

Co powinienem zrobić, jeżeli trafię na sytuację, która wiąże się z wyzwaniem etycznym? Wszyscy chcemy postępować właściwie, ale ustalenie, co jest słuszne może czasami być trudne. Skorzystaj z poniższych pytań 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 więcej informacji pomoże Ci podjąć decyzję?
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 rozwagi?
10. Czy wydaje się to właściwe?

Prosimy porozmawiaj z Twoim menedżerem, 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. Można to zrobić za pomocą dowolnego, lokalnego kanału zgłaszania. Takie kanały obejmują menedżera, menedżera menedżera, dział HR, lokalnego Compliance Officera, radcę prawnego lub inną wyznaczoną do kontaktu osobę. Ponadto, pracownicy mogą anonimowo zgłaszać incydenty, które mogą stanowić naruszenie etyki biznesowej lub praw człowieka, za pośrednictwem Sweco Ethics Line, naszego zewnętrznego i bezpiecznego systemu zgłaszania incydentów dotyczących etyki biznesu.

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

Sweco chroni swoich pracowników i inne osoby przed wszelkimi formami odwetu za zgłaszanie w dobrej wierze podejrzeń lub rzeczywistych naruszeń Kodeksu Postępowania.

Staramy się stworzyć kulturę przejrzystości, w której istnieje świadomość dylematów etycznych i zrozumienie, jak i kiedy 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.

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.

Sztokholm, 11 grudnia 2025

Zarząd Sweco AB