

VERHALTENSKODEX

MP-A-020-020-A01

2022-12-14

Statement der Präsidentin und CEO

Wie wir uns als Firma, als Team und als Mitarbeiter*innen verhalten, prägt die Identität von Sweco. Wir wollen als Firma wirtschaftlich erfolgreich sein und gleichzeitig Respekt für andere, uns selbst und die Umwelt zeigen. Der Verhaltenskodex soll uns dabei helfen, die Verantwortung von Sweco zu verdeutlichen, sowohl als Arbeitgeber, als auch gegenüber der Gesellschaft. Unser Verhaltenskodex gehört zum Fundament von Sweco. Er definiert, wer wir sind und in welche Richtung wir gehen. Es steht für das, wofür wir stehen und wofür wir uns nicht hergeben wollen. Ich erwarte von jeder/jedem Sweco-Mitarbeiter*in, diesen Verhaltenskodex zu befolgen und ich möchte, dass alle unsere Kund*innen und andere Stakeholder¹ diesen kennen. Ich erwarte auch, dass alle Parteien sich in einen konstanten Dialog über unsere Standpunkte und Verhaltensweisen begeben. Der Grund ist einfach: Der Kodex bedeutet uns viel.

Åsa Bergman
Präsidentin und CEO

Einleitung

Der Verhaltenskodex von Sweco ist ein Leitdokument, welches bestimmt, wie wir – als Unternehmen, als Teams und als Mitarbeiter*innen – untereinander, gegenüber unseren Kund*innen, Geschäftspartner*innen, Lieferant*innen, Wettbewerber*innen und Behörden und in jeder Situation, in der wir Sweco vertreten, handeln sollen. Das Ziel ist es sicherzustellen, dass Sweco langfristig und nachhaltig am Markt erfolgreich ist. Der Verhaltenskodex definiert unsere unternehmerische Verantwortung in der Gesellschaft sowie unsere Standards in den Bereichen Qualität, Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Nichteinhaltung dieses Kodexes könnte für unser Unternehmen von großem Schaden sein.

Diesen Kodex zu verstehen und einzuhalten ist verpflichtend. Er gilt für jede/n, der/die für Sweco arbeitet einschließlich unserer mehrheitlichen Tochtergesellschaften, Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen. Es ist eine persönliche Verantwortung, sich an die Regeln zu halten. Als Teil ihrer Führungsrolle erwarten wir von allen Führungskräften bei Sweco, dass sie die Vorbildfunktion haben und ihre Mitarbeiter*innen dabei unterstützen, den Verhaltenskodex zu befolgen.

Die Präsidentin und CEO von Sweco trägt letztlich die Verantwortung dafür sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex befolgt wird. Wir überwachen seine Einhaltung, u. a. durch jährliche Reflektionen, jährliche Mitarbeiter*innumfragen und interne und externe Audits.

Andere Sprachfassungen dieses Verhaltenskodexes als die englische gelten lediglich als Übersetzungen.

¹ Deutsch Anspruchsgruppen.

Unser Unternehmen

Es ist das Ziel von Sweco, die Gesellschaft gemeinsam zu verändern. Der Verhaltenskodex fasst das Wesentliche zusammen, was wir tun und was Sweco von unseren Wettbewerber*innen unterscheidet – unseren Fokus auf die enge Zusammenarbeit mit unseren Kund*innen zu richten, Tag für Tag, Projekt für Projekt. Wir bleiben gut aufgestellt, um unsere Kund*innen bei ihren Herausforderungen im Zusammenhang mit Megatrends wie Urbanisierung, Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Energiewende zu unterstützen.

Wie wir als Unternehmen agieren, macht einen Unterschied. Unser Geschäftsmodell, das Sweco-Modell, legt fest, wie wir unsere Strategie umsetzen und ist der Schlüssel für ein profitables Wachstum unseres Unternehmens. Deshalb ist es wichtig, dass alle Mitarbeiter*innen verstehen, was das Sweco-Modell für unsere tägliche Arbeit bedeutet und welches Verhalten von ihnen erwartet wird. Das Sweco-Modell gilt für alle, die bei Sweco arbeiten – Projektmitarbeiter*innen, Führungskräfte und Verwaltungsmitarbeiter*innen, unabhängig von ihrem Arbeits- und Wohnort.

Unsere Kund*innen stehen im Mittelpunkt unseres gesamten Handelns. Eine dezentralisierte Organisation mit einem ausgeprägten Schwerpunkt auf kleine Teams mit den besten Mitarbeiter*innen, die effizient und stark kund*innen*orientiert arbeiten, war daher schon immer der Schlüssel zum Erfolg von Sweco.

Das Sweco-Modell baut darauf, dass die besten Entscheidungen direkt vor Ort von Mitarbeiter*innen getroffen werden, die befähigt sind, diese Entscheidungen gemeinsam mit unseren Kund*innen zu treffen. Der Fokus liegt darauf, dass unsere Kund*innen die von ihnen beauftragten Dienstleistungen in hoher Qualität und mit einem Verständnis von heutigen und zukünftigen Anforderungen des Gesetzgebers und anderer Interessengruppen erhalten. Bei aller Dezentralität agieren wir als eine Sweco und arbeiten über Abteilungen und Grenzen hinweg zusammen. Sämtliche Mitarbeiter*innen von Sweco vertreten die Marke und den Ruf des Unternehmens, und zwar nicht nur durch die von uns entwickelten Lösungen, sondern auch durch unser Verhalten, das wir unserem Umfeld bei der Arbeit und auch darüber hinaus im Namen von Sweco² vermitteln.

Die Zufriedenheit unserer Kund*innen wird kontinuierlich gemessen und nachgehalten. Swecos Bestreben zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen, dient als Grundlage für unser aller Handeln. Alle Landesgesellschaften in unseren Kernmärkten sind im Umwelt- und Qualitätsmanagement sowie im Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement nach ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert, und wir engagieren uns für die kontinuierliche Verbesserung unseres Managementsystems.

² Soweit dabei ein Bezug zu Sweco besteht.

Nachhaltige Geschäftsauswirkungen

Mit einem breitgefächerten und integrierten Fachwissen den Bereichen Architektur, Ingenieurwesen und Umweltlösungen trägt Sweco maßgeblich zur Veränderung der Gesellschaft bei, im Einklang mit den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Der größte Einfluss von Sweco auf die Nachhaltigkeit stammt von unseren Kund*innenprojekten und unsere Maßnahmen sind in drei Dimensionen festgelegt:

- 1) Wir führen die Projekte durch, die zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen,
- 2) wir stärken die Nachhaltigkeitsleistung in diesen Projekten und
- 3) wir agieren nachhaltig in unseren eigenen Prozessen und Verhaltensweisen.

Um in allen Fragen der Nachhaltigkeit die Kund*innen im Fokus zu behalten, ist die Nachhaltigkeit bei Sweco in alle Arbeitsabläufe integriert und liegt in der dezentralen Verantwortung.

Das gruppenweite Nachhaltigkeitsziel von Sweco ist, spätestens 2040 klimaneutral zu sein. Der Weg, dies zu erreichen, liegt bei individuellen Business-Area-Zielen, die uns ermöglichen, in allen Märkten, in denen wir tätig sind, tatkräftig zu agieren. Sweco hat sich auch zu der Initiative für wissenschaftsbasierte Ziele bekannt und sich Emissionsreduktionsziele gesetzt, die mit dem Ziel des Unternehmens übereinstimmen, die globale Erwärmung auf 1,5°C zu begrenzen.

Auf der sozialen Dimension bekennt sich Sweco dazu, das Leben der Menschen zu verbessern und die Menschenrechte zu achten. Wir sollten stets sozial- und ethisch verträglich handeln und uns im Rahmen der Gesetze der Länder, in denen wir tätig sind, bewegen. Wir unterstützen und respektieren grundlegende Menschenrechte gemäß der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* der Vereinten Nationen. Sweco hält den Ethikkodex der International Federation of Consulting Engineers (FIDIC) ein und arbeitet, als Unterzeichnende, nach den Prinzipien des *Globalen Pakts der Vereinten Nationen*. Darüber hinaus bedeutet dies, dass Sweco Kinderarbeit, illegale Arbeit oder Zwangsarbeit weder in irgendeinem Teil ihres eigenen Betriebs noch in den Betrieben von Geschäftspartner*innen toleriert. Verletzungen von Menschenrechten sind unter keinen Umständen zulässig. Die Verantwortung für die Umsetzung unserer Menschenrechtsverpflichtungen nehmen wir nach unserem dezentralisierten Geschäftsmodell wahr und wird von Verwaltungsbereichen wie dem Personalmanagement, den Aufgabenbereichen Recht, Marketing und Kommunikation als auch Nachhaltigkeit unterstützt.

Unsere Mitarbeiter*innen

Sweco verfolgt ein mitarbeiter*innen- und kund*innenzentriertes Geschäftsmodell. Unser Unternehmenserfolg hängt von unseren zugänglichsten und engagiertesten Expert*innen ab.

Wir sind bestrebt, die besten Mitarbeiter*innen in unserem Sektor zu haben. Um dies zu erreichen, ist es für Sweco erforderlich, besser als unsere Wettbewerber*innen Personalanzuworben, zu entwickeln und dessen Leistungen einzuschätzen. Durch einen strukturierten Einstellungsprozess und Dialog sowie ein Talentmanagementverfahren schaffen wir Entwicklungsmöglichkeiten und fördern kontinuierliches Lernen für unsere Mitarbeiter*innen.

Indem wir eine Feedback-Kultur fördern und mit den Erkenntnissen aus unseren Mitarbeiter*innenumfragen arbeiten, steigern wir das Engagement der Mitarbeiter*innen. Unsere Mitarbeiter*innen sind angehalten, ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung mit Unterstützung von Sweco voranzutreiben.

Vielfalt ist ein wichtiges Gut für unser Unternehmen, für unsere Kund*innenbeziehungen und für die Beziehung zu weiteren externen Stakeholdern. Sweco setzt sich für gleiche Rechte und Chancen für Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz ein, unabhängig von Genderidentität, Alter, ethnischer

Herkunft, Staatsangehörigkeit, religiösen Überzeugungen oder sonstigen Weltanschauungen, Behinderung, sexueller Orientierung usw. Gehaltsunterschiede für die gleiche oder eine entsprechende Arbeit darf es nur aus objektiven Gründen geben und alle Mitarbeiter*innen erhalten dieselben Chancen auf berufliche Entwicklung sowohl in ihrem gegenwärtigen Tätigkeitsfeld als auch in neuen Bereichen.

Sweco möchte ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeiter*innen sich in einer Atmosphäre körperlichen und seelischen Wohlbefindens entwickeln und entfalten können. Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter*innen auf ihre Arbeit stolz sein können und wissen, dass ihre Arbeit wichtig ist – für sie selbst und für die Gesellschaft.

Die Gesundheit und Sicherheit aller Sweco-Mitarbeiter*innen hat höchste Priorität, aus diesem Grund unternimmt Sweco alle notwendigen Maßnahmen, um die Arbeitsplätze risikoarm zu gestalten. Wir haben uns verpflichtet, Informationen, Anweisungen, Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit bereitzustellen, um Tätigkeiten so durchzuführen und zu überwachen, dass Krankheiten und Unfälle am Arbeitsplatz vermieden werden und das Arbeitsumfeld laufend verbessert wird. Dieser Verhaltenskodex setzt den Konzernstandard für Arbeits- und Gesundheitsschutz, der über lokale Richtlinien und/oder nationale Gesetze in den Business Areas befolgt wird. Sweco arbeitet systematisch an der Durchführung, Monitoring und Untersuchung von Arbeitsabläufen, um Krankheiten und Unfällen am Arbeitsplatz vorzubeugen. Wir sind auch bestrebt, die Arbeitsumgebung im Einklang mit gesetzlichen Anforderungen und unter Beteiligung des Betriebsrats kontinuierlich zu verbessern.

Wir wissen, dass wir als Mitarbeiter*innen von Sweco alle gemeinsam an einem Strang ziehen. Das bedeutet, dass wir loyal gegenüber unseren Kolleg*innen sind und ihnen zur Seite stehen. Wir behandeln unsere Kolleg*innen, Kund*innen und Lieferant*innen mit Respekt, Würde, Anstand und Höflichkeit. Wir gehen professionell miteinander um, halten unsere Zusagen ein und liefern das Zugesagte rechtzeitig. Sollten Hindernisse auftauchen, geben wir den Betroffenen Bescheid. Den Mitarbeiter*innen von Sweco ist es grundsätzlich nicht gestattet, gleichzeitig für eine im Wettbewerb oder in Geschäftsverbindung zu Sweco stehende Organisation zu arbeiten oder für diese mittelbar Dienstleistungen zu erbringen³.

Wie oben erwähnt, sollen das Management-Team und Führungskräfte bei Sweco ein Vorbild für die Verhaltensweisen sein, die wir in unserem Unternehmen sehen möchten. Das Management-Team und Führungskräfte bei Sweco schaffen Kund*innen- und Geschäftserfolg und entwickeln ihre Mitarbeiter*innen weiter – indem sie zu ihnen Beziehungen aufbauen, Zielvereinbarungen treffen und die Weiterentwicklung fördern. Sie sind einem Arbeitsumfeld ohne Diskriminierung, Belästigung und Vergeltung verpflichtet. Sie fördern offene Kommunikation, bei der die Meinung einer/eines Jeden respektiert wird. Ist eine Entscheidung gefallen, respektieren wir alle diese und handeln gemeinsam im Einklang mit dieser Entscheidung.

Kommunikation bei Sweco

Unsere Kommunikation sollte stets die marktführende Position von Sweco widerspiegeln, schützen und ausbauen sowie zeigen, dass wir für interne und externe Interessengruppen erreichbar sind. Wir beantworten Anfragen zeitnah und korrekt.

Jede/r Sweco-Mitarbeiter*in ist zugleich eine Vertretung unseres Unternehmens. Für Sweco, das führende Ingenieur- und Architekturbüro in Europa mit mehr als 18.500 Fachleuten und 100.000 laufenden Projekten, ist Kommunikation der Schlüssel für die proaktive Unterstützung der

³ Abweichende Regelungen in Arbeitsverträgen haben Vorrang.

Geschäftsziele und die Strategie des rentablen Wachstums, gleichzeitig mit der Gewährleistung einer einheitlichen Markenidentität für alle unsere Märkte.

Im Einklang mit dem Sweco Modell sind alle Führungsebenen dafür verantwortlich, mit ihren Mitarbeiter*innen und Teams zu kommunizieren sowie sicherzustellen, dass die Mitarbeiter*innen Zugang zu den Informationen haben, die sie für ihre Arbeit benötigen. Gleichzeitig trägt jede/r Angestellte die Verantwortung dafür, aktiv nach relevanten Informationen zu suchen und für die anstehende Arbeit zu nutzen. Der interne Kommunikationsprozess bei Sweco beschreibt, wie die Mitarbeiter*innen auf relevante Informationen zugreifen und entsprechend handeln können, wie z. B. strategische Ausrichtung, Geschäfts- und Betriebsmodelle, Richtlinien, Geschäftsorientierungen und Ziele sowie die Vermittlung von Fachwissen.

Als ein an der Nasdaq Stockholm notiertes Unternehmen sind wir gesetzlich verpflichtet, alle Daten offenzulegen, die sich auf das Kerngeschäft sowie auf die Finanz- und Ertragslage von Sweco beziehen. Wir berichten Finanztransaktionen korrekt und wahrheitsgemäß an den Konzern.

Die Mitarbeiter*innen werden ermutigt, zu kommunizieren und Informationen zu teilen, z. B. über soziale Medien und andere digitalisierte Plattformen, müssen aber gleichzeitig darauf achten, Interessenkonflikte mit dem Unternehmen zu vermeiden, und dafür sorgen, dass die Sweco-Marke dadurch gestärkt und nicht geschwächt wird. Die Informationsrichtlinie von Sweco beschreibt die rechtlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Kommunikation sowie die Struktur in Bezug auf die Ansprechpersonen, die sich zu bestimmten Themen äußern können.

Die Einhaltung von Rechtsvorschriften⁴

Sweco überwacht und hält sich an geltende Gesetze, Rechtsvorschriften und andere Anforderungen an die Geschäftstätigkeit in den Ländern, in denen Sweco tätig ist. Unser Verhaltenskodex legt Minimalanforderungen fest und gilt für alle Teile der Organisation, ungeachtet dessen, wo wir uns aufhalten oder wo unsere Projekte abgewickelt werden.

Wir treten nach Maßgabe der Gesetzgebung eines jeden Landes in Wettbewerb und unterstützen ordnungsgemäßen und uneingeschränkten Wettbewerb. Es ist für Sweco inakzeptabel, sich an Betrug, geheimen Absprachen, Korruption, Bestechung und Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht zu beteiligen. Wir bekennen uns zu internationalen und lokalen Bemühungen zur Bekämpfung von Korruption und Wirtschaftskriminalität. Wir üben niemals Tätigkeiten aus, die wir nicht rechtfertigen oder für die wir keine Rechenschaft ablegen können, und wir fassen niemals Entschlüsse aufgrund von persönlichen Interessen oder unangemessenen Beziehungen.

Die Mitarbeiter*innen dürfen sich nicht an Handlungen beteiligen, die zu einem Interessenkonflikt mit Sweco führen können. Die Einhaltung bestehender Gesetze, Regeln und sonstiger Rechtsvorschriften ist ein absolutes Muss für sämtliche Mitarbeiter*innen von Sweco. Wir beachten Gesetze zur Bekämpfung von Korruption, Wettbewerbsregeln, Arbeitsmarktgesetze und sonstige, auf unsere Geschäftstätigkeit anwendbare Rechtsvorschriften und Bestimmungen.

Kein/e Sweco-Mitarbeiter*in darf direkt oder auf Umwegen:

- seine/ihre Stellung zur Erlangung eines materiellen Vorteils auf Kosten des Unternehmens, der Kund*innen und seiner/ihrer Geschäftspartner*innen missbrauchen,
- unlautere Zahlungen oder andere Arten unlauterer Zuwendungen verlangen oder annehmen,

⁴ Im Original: Legal Compliance

- Beschleunigungszahlungen anbieten oder leisten, auch wenn diese in einigen Ländern rech- tens sind,
- natürlichen Personen, Organisationen oder Unternehmen oder diesen nahestehenden Perso- nen Zahlungen oder andere Arten von Vergütung, die als unlauter angesehen werden können, anbieten oder leisten
- an verbotenen wettbewerbswidrigen Aktivitäten, wie z. B. unzulässigen Preisabsprachen, Marktaufteilung oder dem Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung beteiligt sein.

Sweco verpflichtet sich zu einer korrekten und genauen Buchführung und Berichterstattung der Fi- nanzdaten im Einklang mit den nationalen Gesetzen. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter*innen müssen ihre Geschäfte so führen, dass Sweco eine korrekte Buchhaltung vorweisen kann.

Wir achten die Privatsphäre von Personen und erkennen die Wichtigkeit der persönlichen Daten an, die uns von unseren Kund*innen, unseren Mitarbeiter*innen und anderen Akteuren anvertraut werden. Vertrauliche Informationen, die Sweco von Kund*innen und anderen externen Gruppen sowie Mitarbeiter*innen erhält, werden mindestens so behandelt und geschützt wie Swecos eigene vertrauliche Informationen. Sweco verfügt über angemessene technische und organisatorische Maßnahmen, damit jede/r Mitarbeiter*in seiner Verantwortung nachkommen kann, alle ihm anver- trauten personenbezogenen Informationen im Einklang mit allen anwendbaren Datenschutzgeset- zen zu verarbeiten und zu schützen.

Alle Mitarbeiter*innen sollten angesichts von Cyberangriffen sowie anderen digitalen Bedrohungen wachsam sein und durch ihr Verhalten und angemessene Maßnahmen das Unternehmen vor die- sen Risiken schützen.

Wir führen unsere Geschäfte im Rahmen anwendbarer beruflicher Standards, nationaler Gesetze und Rechtsvorschriften sowie der Richtlinien und Standards von Sweco. Der Verhaltenskodex von Sweco gilt für alle Teile der Sweco-Gruppe.

**Für Sweco ist das Einhalten von Vorschriften die Voraussetzung des Handelns.
Compliance⁵ baut unser Geschäft auf.**

Die Einhaltung des Verhaltenskodexes zu überwachen, gehört zu unserem Tagesgeschäft. Füh- rungskräfte haben bei Sweco eine besondere Verantwortung. Sie sollten stets mit gutem Beispiel vorangehen und die praktische Umsetzung des Verhaltenskodexes in ihren Teams sicherstellen. Alle Führungskräfte müssen sicherstellen, dass Mitarbeiter*innen, Geschäftspartner*innen und sonstige maßgebliche Dritte über den Verhaltenskodex in Kenntnis gesetzt werden. Im Hinblick auf Mitarbeiter*innen sollte dies Teil des Einstellungsverfahrens, der Einführung und der Mitarbeiter*in- nengespräche sein.

Wir führen unsere Geschäfte ordnungsgemäß durch und unsere Kund*innen können sich stets auf die von uns gegebenen Informationen verlassen. Diese Verantwortlichkeit schließt die Zusammen- arbeit mit verantwortungsvollen Geschäftspartner*innen ein.

Zurückhaltung und gesundes Urteilsvermögen sollten unsere Einstellung zu Geschenken und Ein- ladungen bestimmen. Uns ist klar, dass eine branchenweit geübte Praxis nicht als stillschweigende Zustimmung gewertet werden kann. Gegenstände oder andere Zuwendungen bzw. Vorteile, die unsere Aufrichtigkeit oder unser ethisches Geschäftsgebaren in Frage stellen könnten, bieten und nehmen wir nicht an. Sämtliche Geschenke und Einladungen müssen mit unserer Geschäftstätig- keit in Verbindung zu bringen sein.

Dieser Verhaltenskodex gilt für die Unternehmensleitung des Konzerns ebenso wie für die / den leitende/n Angestellte/n auf allen Ebenen bis hin zu jedem / jeder einzelnen Mitarbeiter*in. Es liegt

⁵ Deutsch: Regelkonformität. Das Einhalten von rechtlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Regeln.

in der Verantwortung aller Führungskräfte sicherzustellen, dass sie und ihre Mitarbeiter*innen den Kodex und die Leitfäden einhalten. Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, sich mit den Inhalten vertraut zu machen und sie zu befolgen. Als Sweco-Mitarbeiter*in sind wir auch verpflichtet, unseren Kolleg*innen und Geschäftspartner*innen dabei zu helfen, das Gleiche zu tun.

Der Verhaltenskodex bietet eine Orientierungshilfe im Hinblick auf die Standards für Integrität und Geschäftsgebaren. Gleichzeitig ist er jedoch kein Ersatz für ein gesundes Urteilsvermögen. Im Zweifelsfall holen wir zusätzliche Handlungsempfehlungen und Unterstützung von unseren Kolleg*innen, Vorgesetzten, der Rechtsabteilung, der Personalabteilung, Marketing und Kommunikation oder dem/der Local Compliance Officer ein.

Was ist im Ernstfall zu tun?

Wie soll ich handeln, wenn ich mit einer ethischen Herausforderung oder einem mutmaßlichen Bruch unseres Verhaltenskodexes konfrontiert bin? Wir alle möchten das Richtige tun. Zu wissen, was richtig ist, kann manchmal schwierig sein. Nutzen Sie diese Fragen als Hilfestellung bei Unsicherheiten in Bezug auf die ethisch richtige Handlungsweise. Die Antworten werden Ihnen Orientierungshilfe geben.

1. Könnte mein Verhalten oder das einer anderen Person in irgendeiner Weise rechtswidrig sein?
2. Steht es im Widerspruch zur Unternehmenskultur oder dem Geschäftsgebaren von Sweco?
3. Könnte es gegebenenfalls nachteilige Auswirkungen auf die Marke Sweco oder die Ihres / Ihrer Kund*in haben?
4. Müssen mögliche Auswirkungen auf andere Parteien als Sweco oder unsere Kund*innen berücksichtigt werden?
5. Würden Ihnen weitere Informationen bei der Entscheidungsfindung helfen?
6. Würde es Ihnen helfen, das Dilemma mit einem/r Kolleg*in zu besprechen, um eine zweite Meinung einzuholen?
7. Wie würde die öffentliche Meinung ausfallen, wenn über diese Handlungen in den Medien berichtet würde?
8. Ist es fair gegenüber unseren Wettbewerber*innen, Kolleg*innen und Kund*innen?
9. Ist es mit dem gesunden Menschenverstand und Urteilsvermögen vereinbar?
10. Fühlt es sich richtig an?

Bitte wenden Sie sich an Ihre Führungskraft, die Rechtsabteilung oder den/die Local Compliance Officer, falls Sie sich mit einer Dilemma-Situation konfrontiert sehen.

Die Mitarbeiter*innen von Sweco müssen sämtliche Verstöße gegen die Geschäftsethik oder die Menschenrechte, die in ihrem Arbeitsbereich auftreten, melden, selbst wenn Sweco nicht unmittelbar betroffen oder an der fraglichen Vereinbarung beteiligt ist. Dies kann über jeden lokalen Hinweisgeber-Kanal erfolgen, wie die direkten Vorgesetzten, die Vorgesetzten der Vorgesetzten, das Personalmanagement, den/die Local Compliance Officer, einen/eine Mitarbeiter*in der Rechtsabteilung oder weitere festgelegte Kontaktperson.

Neben den internen Anlaufstellen können Verstöße gegen die Geschäftsethik außerdem anonym über die Sweco Ethics Line, unser externes und sicheres Meldesystem für Angelegenheiten der Geschäftsethik, gemeldet werden. Die Kontaktdaten für die Sweco Ethics Line stehen im Insight sowie auf der externen Firmenwebsite. Sie ist auch für externe Dritte freigeschaltet.

Wir streben nach einer transparenten Unternehmenskultur, in der sich jede/r Mitarbeiter*in über ethische Herausforderungen im Arbeitsalltag bewusst ist und versteht, dass solche Probleme angesprochen werden dürfen und sollen. Diese Offenheit ermöglicht, dass wir voneinander lernen, ein tieferes Verständnis für diese Risiken entwickeln und uns konstant verbessern.

Bei Verstößen gegen unsere Richtlinien

Sweco hat eine Null-Toleranz-Politik bei Bestechung und Korruption, Betrug und anderen schwerwiegenden Verstößen gegen unseren Verhaltenskodex.

Wenn die Nichteinhaltung des Verhaltenskodex von Sweco gemeldet oder vermutet wird, werden Maßnahmen zur Untersuchung und gegebenenfalls zur Abhilfe getroffen. Personen, die gegen den Verhaltenskodex, eine sonstige Richtlinie oder ein Gesetz verstoßen, drohen entsprechende Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung. Sollte ein/e Geschäftspartner*in von Sweco gegen unseren Verhaltenskodex verstoßen, sehen wir dies als einen Grund für die Beendigung unserer Geschäftsverbindung an.

In Kürze

Diesen Kodex zu befolgen ist wichtig für alle Sweco-Mitarbeiter*innen sowie für unsere Stakeholder. Er hilft uns, unser Geschäft aufzubauen und uns zu schützen. Wir halten uns an alle Gesetze, Verordnungen sowie Sweco-Richtlinien und Leitfäden. Wenn wir den Verdacht haben, dass unser Programm zur Geschäftsethik verletzt wird, melden wir dies.

Stockholm, 14. Dezember 2022

Sweco AB

The Board of Directors

Diese Übersetzung der englischen Originalversion wurde von der Group Ethics Compliance Officer und dem deutschen Gesamtbetriebsrat freigegeben.