

Policy

Global Policy

Labor & Human Rights Policy

SWEP Documentation - NOT TO BE USED OUT OF CONTEXT

Issue	POL-09735-2
Date	9/8/2026
Changes	Restructured and updated to reflect current labour and human rights commitments, responsibilities, targets and governance.

CONTENTS

1. Purpose
2. Scope
3. Policy exclusions and exceptions
4. Human rights commitments
5. Labor and human rights target
6. Governance
7. Control and Follow-up
8. Policy review

SWEP

Issued by:
Quality & EHS Director

Approved by:
VP HR

Date:
9/8/2026

Doc-Id:
POL-09735-2

Page:
1/19

Labor & Human Rights Policy

Purpose

SWEP is committed to respecting internationally recognized human rights and providing a fair, safe and inclusive workplace for all employees. We support the principles of the United Nations Universal Declaration of Human Rights, the International Labour Organization (ILO) Core Conventions, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) and the United Nations Global Compact.

This policy outlines SWEP's commitments relating to labor rights, human rights and responsible business conduct across our operations and value chain. Respect for human rights is about treating everyone equitably and with respect and dignity. For SWEP it is also about leading with our values and empowering people to be who they want to be.

Scope

This policy applies to all SWEP employees, contractors and temporary workers globally. SWEP promotes respect for human rights and labor standards throughout its value chain and expects suppliers, business partners and other third parties to act in a manner consistent with applicable laws and internationally recognized principles. The policy is made available to stakeholders internally and externally.

This Policy is a complement to the SWEP People & Culture policy and the Dover Code of Business Conduct & Ethics, which all apply to all employees.

Policy exclusions and exceptions

Where human rights are negatively impacted, our connection to harm, significance of harm and relative context informs us how we engage in remediation. We comply with national law and respect internationally recognized human rights wherever we operate. Where they are in conflict, we respect national law while seeking to honor the principles of internationally recognized human rights. We strongly believe that continuous engagement is the best way to contribute to lasting progress, and we recognize that some human rights issues across our value chain are complex and require collaboration by different parties to be addressed. If a need for exception arises for any reason, the policy owner should be contacted for further actions.

Where local law provides stronger protection than this policy, local law shall apply.

Human rights commitments

Respect and Fair Treatment

We are committed to treating all individuals with dignity, fairness and respect. We do not tolerate discrimination, harassment, bullying or any form of inappropriate conduct.

We are committed to providing equal opportunities regardless of race, color, ethnicity, nationality, social origin, gender, gender identity, age, physical or mental disability, religion, political opinion, trade union membership, sexual orientation, marital status or any other characteristic protected by applicable law.

To support fair and consistent decision-making, appropriate controls are in place.

All employees and managers are expected to contribute to a respectful workplace and are provided with training and awareness activities to help prevent harassment, abuse, intimidation and discrimination. Health screening practices that may result in discrimination are not permitted, except where required by applicable law.

SWEP verifies, through lawful means, that individuals are eligible to work in accordance with applicable legal requirements and company policies. SWEP does not retain original personal identity documents.

Diversity, Equity and Inclusion

We believe that diverse perspectives and inclusive workplaces contribute to stronger business performance and employee wellbeing.

We are committed to fostering a workplace where employees feel valued, respected and able to contribute to their full potential.

Learning and Development

SWEP is committed to supporting employee learning, skills development and career growth. Employees shall have opportunities for training, development, performance discussions and career development that support both individual growth and business success.

Employee Engagement and Social Dialogue

SWEP is committed to maintaining open and constructive dialogue between employees, employee representatives and management. We encourage employee participation, feedback and engagement in matters affecting the workplace and working conditions.

Freedom of Association and Collective Bargaining

We respect employees' rights to freedom of association and collective bargaining in accordance with applicable laws and regulations.

Employees are free to join or not join trade unions and employee representative organizations without fear of retaliation, discrimination or harassment.

Dialogue between SWEP and any workers' representatives acting on behalf of a legally recognized Union or Works Council shall be approached in a constructive and open manner, and bargaining undertaken in good faith.

SWEP will safeguard the ability of workers' representatives to undertake their representative duties while in the workplace. Where freedom of association is restricted by law, SWEP seeks alternative lawful means of employee representation.

Child Labor, Forced Labor and Human Trafficking

SWEP does not tolerate child labor, forced labor, bonded labor, compulsory labor or any form of human trafficking.

We are committed to ensuring that employment relationships are voluntary and that all work is performed freely and without coercion.

SWEP shall, through legitimate means, confirm everyone's age and monitor that no individuals are hired by SWEP under age 18 or under the legal age of work or compulsory schooling, whichever is higher.

Individuals under the age of 18 shall not be employed for roles that hinder schooling or educational activities, involve night shifts, or include hazardous conditions.

Under specific terms, SWEP may host "work experience students" under the age of 16 as part of their schooling where this is approved by law, under oversight by the competent authorities and subject to defined legal conditions.

Safe and healthy working conditions

We are committed to providing a safe and healthy workplace and to preventing work-related injuries and ill health.

Our approach to occupational health and safety is further described in SWEP's Health & Safety Policy.

Fair compensation and working conditions

SWEP is committed to providing fair compensation and working conditions in accordance with applicable laws, regulations and collective agreements.

We support reasonable working hours, fair remuneration and employment practices that contribute to employee wellbeing and engagement.

SWEP

Employees' remuneration package is defined according to their job, qualifications, skills, experience and location.

Relevant benchmarks and official publications are regularly used to assess our remuneration packages and to ensure that they are in line with the labor market practice.

SWEP is remunerating its employees to at least the minimum wage as defined by the local law, applicable collective agreements or in accordance with the regulations of the place of employment.

SWEP shall uphold the rights of workers to freely choose employment and will not unlawfully delay or withhold pay. Deductions are not taken from pay as a disciplinary measure.

SWEP will not use labor-only sub-contracting, home working agreements or apprenticeships that do not aim to teach skills or offer regular employment as a way of circumventing its obligations to employees applicable under labor and social security laws and regulations. This similarly applies to the continuous leveraging of fix-term employment contracts.

Relevant protections and benefits during pregnancy, parental and lactation, including leave and accommodations for pregnant workers, are provided in accordance with local law.

Human rights in the supply chain

Human rights considerations form part of SWEP's approach to responsible sourcing and supplier engagement. SWEP promotes respect for internationally recognized human rights and labor standards throughout its value chain. We expect suppliers and business partners to respect human rights and labor standards consistent with internationally recognized principles.

Speak up and non-retaliation

Employees and external stakeholders are encouraged to raise concerns regarding potential violations of this policy, applicable laws or SWEP's Code of Conduct.

SWEP does not tolerate retaliation against any individual who raises concerns in good faith.

Labor and human rights target

SWEP is committed to:

- Achieve an 80% engagement score in the employee engagement survey by 2030.

Governance

The Executive Management Team is accountable for this policy. Managers are responsible for ensuring compliance and adherence within their area of responsibility. Human Resources supports implementation, awareness and monitoring activities across the organization.

Control and Follow-up

SWEP monitors compliance with this policy through relevant management processes, internal controls and follow-up activities. Progress against commitments, targets and identified actions is reviewed regularly by the Executive Management Team.

Policy review

This policy shall be reviewed annually and updated as necessary to ensure continued relevance, effectiveness and alignment with legal requirements, stakeholder expectations and SWEP's sustainability ambitions.

Ulrika Nordqvist
President, SWEP

SWEP

Policy för arbetsrätt och mänskliga rättigheter

Syfte

SWEP respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter och strävar efter att erbjuda en rättvis, säker och inkluderande arbetsplats för alla medarbetare. Vi stödjer principerna i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, Internationella arbetsorganisationens (ILO) kärnkonventioner, OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGP) samt FN:s Global Compact.

Denna policy beskriver SWEPs åtaganden avseende arbetsrätt, mänskliga rättigheter och ansvarsfullt företagande i vår verksamhet och genom hela värdekedjan. Att respektera mänskliga rättigheter handlar om att behandla alla människor rättvist, med respekt och värdighet. För SWEP innebär det också att leva enligt våra värderingar och skapa förutsättningar för människor att vara sig själva och utvecklas utifrån sin fulla potential.

Omfattning

Denna policy gäller för alla SWEPs medarbetare, konsulter och tillfälligt anställda. SWEP verkar för respekt för mänskliga rättigheter och arbetsrättsliga standarder genom hela värdekedjan och förväntar sig att leverantörer, affärspartners och andra tredje parter agerar i enlighet med tillämplig lagstiftning och internationellt erkända principer. Policyn görs tillgänglig för interna och externa intressenter.

Denna policy kompletterar SWEPs People & Culture Policy samt Dovers Code of Business Conduct & Ethics, vilka gäller för samtliga medarbetare.

Tillämpning och avvikelser

När mänskliga rättigheter påverkas negativt utgår vårt agerande från vår koppling till påverkan, allvarlighetsgrad och den aktuella kontexten för att avgöra hur vi ska bidra till att förebygga, begränsa eller åtgärda negativa konsekvenser.

SWEP följer nationell lagstiftning och respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter i alla länder där vi verkar. Om nationell lagstiftning och internationellt erkända mänskliga rättigheter står i konflikt med varandra följer vi nationell lagstiftning samtidigt som vi strävar efter att respektera principerna bakom internationellt erkända mänskliga rättigheter.

Vi är övertygade om att kontinuerlig dialog och samverkan är det bästa sättet att bidra till långsiktiga förbättringar. Samtidigt är vi medvetna om att vissa frågor kopplade till mänskliga rättigheter i vår värdekedja är komplexa och kräver samarbete mellan flera olika aktörer för att kunna hanteras på ett ändamålsenligt sätt. Om behov av undantag från denna policy uppstår ska policyägaren kontaktas för vidare hantering.

Om lokal lagstiftning ger ett starkare skydd än denna policy ska lokal lagstiftning tillämpas.

Åtaganden avseende mänskliga rättigheter

Respekt och likabehandling

SWEP ska behandla alla människor med värdighet, rättvisa och respekt. Vi tolererar inte diskriminering, trakasserier, mobbning eller någon annan form av olämpligt beteende.

Vi verkar för lika möjligheter oavsett ras, hudfärg, etnicitet, nationalitet, socialt ursprung, kön, könsidentitet, ålder, fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, religion, politisk uppfattning, fackligt medlemskap, sexuell läggning, civilstånd eller någon annan egenskap som skyddas enligt tillämplig lagstiftning.

För att säkerställa rättvisa och konsekventa beslut finns relevanta processer och kontrollmekanismer etablerade.

Alla medarbetare och chefer förväntas bidra till en respektfull arbetsmiljö. För att förebygga trakasserier, kränkningar, hot, otillbörlig påverkan och diskriminering erbjuds utbildning och informationsinsatser löpande i organisationen.

Medicinska undersökningar eller hälsokontroller som kan leda till diskriminering är inte tillåtna, om de inte krävs enligt tillämplig lagstiftning.

SWEP

Issued by:

Quality & EHS Director

Approved by:

VP HR

Date:

9/8/2026

Doc-Id:

POI-09735-2

Page:

5(19)

SWEP säkerställer, genom lagliga och lämpliga metoder, att individer har rätt att arbeta i enlighet med tillämpliga lagkrav och företagets interna regler. SWEP behåller inte originalhandlingar som styrker en persons identitet.

Mångfald, jämlikhet och inkludering

Vi tror att olika perspektiv och inkluderande arbetsplatser bidrar till ett bättre affärsresultat och ökat välbefinnande för våra medarbetare.

Vi arbetar för att skapa en arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig värdesatta, respekterade och har möjlighet att bidra utifrån sin fulla potential.

Lärande och utveckling

SWEP verkar för att stödja medarbetares lärande, kompetensutveckling och karriärutveckling. Medarbetare ska ges möjligheter till utbildning, utveckling, prestations- och utvecklingssamtal samt karriärutveckling som bidrar till både individuell utveckling och verksamhetens framgång.

Medarbetarengagemang och social dialog

SWEP verkar för en öppen och konstruktiv dialog mellan medarbetare, arbetstagarrepresentanter och ledning. Vi uppmuntrar delaktighet, återkoppling och engagemang i frågor som påverkar arbetsplatsen och arbetsförhållanden.

Föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

Vi respekterar medarbetares rätt till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar i enlighet med tillämplig lagstiftning och gällande regelverk.

Medarbetare har rätt att ansluta sig till eller avstå från att ansluta sig till fackföreningar och andra arbetstagarorganisationer utan risk för repressalier, diskriminering eller trakasserier.

Dialog mellan SWEP och arbetstagarrepresentanter som företräder en lagligen erkänd fackförening eller ett arbetstagarrepresentativt organ ska präglas av öppenhet, konstruktivitet och god tro. Förhandlingar ska genomföras i god tro.

SWEP ska säkerställa att arbetstagarrepresentanter har möjlighet att utföra sina representativa uppdrag på arbetsplatsen.

I de fall föreningsfriheten är begränsad enligt lag ska SWEP verka för alternativa och lagliga former för medarbetarrepresentation.

Barnarbete, tvångsarbete och människohandel

SWEP tolererar inte barnarbete, tvångsarbete, skuldarbete, obligatoriskt arbete eller någon form av människohandel.

Vi verkar för att alla anställningsförhållanden ska vara frivilliga och att allt arbete utförs fritt och utan tvång.

SWEP ska, genom lagliga och lämpliga metoder, säkerställa individers ålder och följa upp att ingen anställs av SWEP före 18 års ålder eller innan den lagstadgade minimiåldern för arbete eller avslutad skolplikt har uppnåtts, beroende på vilken ålder som är högst.

Personer under 18 år får inte anställas i roller som hindrar skolgång eller utbildning, innefattar nattarbete eller innebär exponering för farliga arbetsförhållanden.

Under särskilda förutsättningar kan SWEP erbjuda praktik eller arbetslivserfarenhet till personer under 16 år som en del av deras utbildning, där detta är tillåtet enligt lag, sker under tillsyn av behöriga myndigheter och uppfyller fastställda rättsliga krav.

Säkra och hälsosamma arbetsförhållanden

SWEP verkar för att tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö samt att förebygga arbetsrelaterade skador och ohälsa.

Vår syn på arbetsmiljö, hälsa och säkerhet beskrivs närmare i SWEPs Health & Safety Policy.

Rättvis ersättning och goda arbetsvillkor

SWEP verkar för att erbjuda rättvis ersättning och goda arbetsvillkor i enlighet med tillämplig lagstiftning, gällande regelverk och kollektivavtal.

Vi stödjer rimliga arbetstider, rättvis ersättning och anställningsvillkor som bidrar till medarbetarnas välbefinnande och engagemang.

Medarbetares ersättning fastställs utifrån befattning, kvalifikationer, kompetens, erfarenhet och geografisk placering.

Relevanta marknadsjämförelser och officiella källor används regelbundet för att utvärdera våra ersättningsnivåer och säkerställa att de är i linje med praxis på arbetsmarknaden.

SWEP ersätter sina medarbetare med minst den minimilön som följer av lokal lagstiftning, tillämpliga kollektivavtal eller andra regler som gäller på anställningsorten.

SWEP värnar arbetstagares rätt att fritt välja anställning och ska inte olagligen fördröja eller innehålla lön. Avdrag på lön får inte användas som disciplinär åtgärd.

SWEP ska inte använda bemanningsupplägg, hemarbetsavtal eller lärlingsprogram som saknar ett verkligt syfte att utveckla kompetens eller erbjuda reguljär anställning i syfte att kringgå skyldigheter enligt arbetsrättslig eller socialförsäkringsrelaterad lagstiftning. Detsamma gäller ett kontinuerligt och otillbörligt användande av tidsbegränsade anställningar.

Skydd, rättigheter och förmåner kopplade till graviditet, föräldraledighet och amning, inklusive ledighet och anpassningar för gravida medarbetare, ska tillhandahållas i enlighet med lokal lagstiftning.

Mänskliga rättigheter i värdekedjan

Hänsyn till mänskliga rättigheter är en integrerad del av SWEPs arbete med ansvarsfulla inköp och leverantörssamverkan. SWEP verkar för respekt för internationellt erkända mänskliga rättigheter och arbetsrättsliga principer genom hela värdekedjan. Vi förväntar oss att leverantörer och affärspartners respekterar mänskliga rättigheter och arbetsrättsliga principer i enlighet med internationellt erkända principer.

Rapportering av missförhållanden och skydd mot repressalier

Medarbetare och externa intressenter uppmuntras att rapportera misstänkta överträdelser av denna policy, tillämplig lagstiftning eller SWEPs uppförandekod.

SWEP tolererar inte repressalier mot någon person som i god tro rapporterar en oro, misstanke eller överträdelse.

Mål för arbetsrätt och mänskliga rättigheter

SWEP har som mål att:

- Uppnå ett engagemangsindex på 80 % i medarbetarundersökningen senast 2030.

Styrning

Koncernledningen ansvarar för denna policy. Chefer ansvarar för att säkerställa efterlevnad och följsamhet inom sina respektive ansvarsområden. HR stödjer tillämpning, kunskapsspridning och uppföljning i hela organisationen.

Kontroll och uppföljning

SWEP följer upp efterlevnaden av denna policy genom relevanta ledningsprocesser, interna kontroller och uppföljningsaktiviteter. Framsteg kopplade till åtaganden, mål och identifierade aktiviteter granskas regelbundet av koncernledningen.

Översyn av policyn

Denna policy ska ses över årligen och uppdateras vid behov för att säkerställa fortsatt relevans, effektivitet samt överensstämmelse med lagkrav, intressenters förväntningar och SWEPs hållbarhetsambitioner.

Ulrika Nordqvist
President, SWEP

SWEP

Issued by:
Quality & EHS Director

Approved by:
VP HR

Date:
9/8/2026

Doc-Id:
POL-09735-2

Page:
8/19

Politika pracovných a ľudských práv

Účel

SWEP rešpektuje medzinárodne uznávané ľudské práva a usiluje sa o vytváranie spravodlivého, bezpečného a inkluzívneho pracovného prostredia pre všetkých zamestnancov. Podporujeme princípy Všeobecnej deklarácie ľudských práv Organizácie Spojených národov, základných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce (ILO), Smerníc OECD pre nadnárodné podniky, Riadiacich princípov OSN pre podnikanie a ľudské práva (UNGP) a iniciatívy OSN Global Compact.

Táto politika stanovuje záväzky spoločnosti SWEP v oblasti pracovných práv, ľudských práv a zodpovedného podnikania v rámci našich prevádzok a celého hodnotového reťazca. Rešpektovanie ľudských práv znamená pristupovať ku každému spravodlivo, s úctou a dôstojnosťou. Pre spoločnosť SWEP to zároveň znamená riadiť sa našimi hodnotami a vytvárať prostredie, v ktorom môžu ľudia byť sami sebou a naplno rozvíjať svoj potenciál.

Rozsah pôsobnosti

Táto politika sa vzťahuje na všetkých zamestnancov spoločnosti SWEP, zmluvných pracovníkov a dočasných pracovníkov na celom svete. SWEP podporuje rešpektovanie ľudských práv a pracovnoprávných štandardov v celom svojom hodnotovom reťazci a očakáva od dodávateľov, obchodných partnerov a ďalších tretích strán, že budú konať v súlade s platnými právnymi predpismi a medzinárodne uznávanými princípmi. Politika je dostupná interným aj externým zainteresovaným stranám.

Táto politika dopĺňa politiku SWEP People & Culture Policy a Dover Code of Business Conduct & Ethics, ktoré sa vzťahujú na všetkých zamestnancov.

Výnimky a odchýlky od politiky

V prípadoch, keď dochádza k negatívnemu dopadu na ľudské práva, spôsob nášho postupu pri nápravných opatreniach závisí od miery nášho prepojenia s daným dopadom, jeho závažnosti a konkrétneho kontextu. Dodržiavame vnútroštátne právne predpisy a rešpektujeme medzinárodne uznávané ľudské práva všade, kde pôsobíme. Ak medzi nimi vznikne rozpor, dodržiavame vnútroštátne právo a zároveň sa usilujeme rešpektovať princípy medzinárodne uznávaných ľudských práv.

Sme presvedčení, že priebežný dialóg a angažovanosť sú najlepším spôsobom, ako prispievať k dlhodobému pokroku. Zároveň si uvedomujeme, že niektoré otázky ľudských práv v našom hodnotovom reťazci sú komplexné a ich riešenie si vyžaduje spoluprácu viacerých strán. Ak z akéhokoľvek dôvodu vznikne potreba výnimky z tejto politiky, je potrebné kontaktovať vlastníka politiky a dohodnúť ďalší postup.

Ak miestne právne predpisy poskytujú vyššiu úroveň ochrany než táto politika, uplatnia sa miestne právne predpisy.

Záväzky v oblasti ľudských práv

Rešpekt a spravodlivé zaobchádzanie

Zaväzujeme sa pristupovať ku všetkým osobám s dôstojnosťou, spravodlivo a s rešpektom. Netolerujeme diskrimináciu, obťažovanie, šikanovanie ani žiadnu formu nevhodného správania.

Zaväzujeme sa poskytovať rovnaké príležitosti bez ohľadu na rasu, farbu pleti, etnický pôvod, národnosť, sociálny pôvod, pohlavie, rodovú identitu, vek, telesné alebo duševné zdravotné postihnutie, náboženstvo, politické presvedčenie, členstvo v odborovej organizácii, sexuálnu orientáciu, rodinný stav alebo akúkoľvek inú charakteristiku chránenú platnými právnymi predpismi.

Na podporu spravodlivého a konzistentného rozhodovania sú zavedené primerané kontrolné mechanizmy.

Od všetkých zamestnancov a vedúcich pracovníkov sa očakáva, že budú prispievať k vytváraniu pracovného prostredia založeného na vzájomnom rešpekte. Na podporu prevencie obťažovania, zneužívania, zastrasovania a diskriminácie sa poskytujú školenia a aktivity zamerané na zvyšovanie povedomia.

Postupy zdravotného skrínungu, ktoré by mohli viesť k diskriminácii, nie sú povolené, pokiaľ ich nevyžadujú platné právne predpisy.

SWEP zákonnými spôsobmi overuje, že jednotlivci spĺňajú podmienky na výkon práce v súlade s platnými právnymi požiadavkami a internými pravidlami spoločnosti. SWEP neuchováva originály osobných identifikačných dokladov.

Diverzita, rovnosť a inklúzia

Veríme, že rôznorodé perspektívy a inkluzívne pracovné prostredie prispievajú k lepším obchodným výsledkom a vyššej spokojnosti zamestnancov.

Zaväzujeme sa vytvárať pracovné prostredie, v ktorom sa zamestnanci cítia oceňovaní, rešpektovaní a majú možnosť naplno rozvíjať svoj potenciál.

Vzdelávanie a rozvoj

SWEP podporuje vzdelávanie zamestnancov, rozvoj zručností a kariérny rast. Zamestnanci majú mať prístup ku školeniam, rozvojovým aktivitám, hodnotiacim rozhovorom a kariérnemu rozvoju, ktoré podporujú individuálny rast aj úspech spoločnosti.

Angažovanosť zamestnancov a sociálny dialóg

SWEP sa zaväzuje udržiavať otvorený a konštruktívny dialóg medzi zamestnancami, ich zástupcami a vedením spoločnosti. Podporujeme účasť zamestnancov, spätnú väzbu a zapojenie do otázok týkajúcich sa pracoviska a pracovných podmienok.

Sloboda združovania a kolektívne vyjednávanie

Rešpektujeme právo zamestnancov na slobodu združovania a kolektívne vyjednávanie v súlade s platnými právnymi predpismi.

Zamestnanci sa môžu slobodne rozhodnúť vstúpiť alebo nevstúpiť do odborových organizácií a organizácií zastupujúcich zamestnancov bez obáv z odvety, diskriminácie alebo obťažovania.

Dialóg medzi spoločnosťou SWEP a zástupcami zamestnancov konajúcimi v mene právne uznanej odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady musí prebiehať otvorene, konštruktívne a v dobrej viere. Kolektívne vyjednávanie sa vedie poctivo a s cieľom dosiahnuť vzájomne prijateľné riešenia.

SWEP zabezpečí, aby zástupcovia zamestnancov mohli počas výkonu práce riadne vykonávať svoje zastupiteľské povinnosti. Ak je sloboda združovania obmedzená právnymi predpismi, SWEP podporuje alternatívne zákonné formy zastupovania zamestnancov.

Detská práca, nútená práca a obchodovanie s ľuďmi

SWEP netoleruje detskú prácu, nútenú prácu, dlhové otroctvo, povinnú prácu ani žiadnu formu obchodovania s ľuďmi.

Zaväzujeme sa zabezpečiť, aby pracovnoprávne vzťahy boli dobrovoľné a aby všetka práca bola vykonávaná slobodne a bez nátlaku.

SWEP prostredníctvom zákonných postupov overuje vek všetkých osôb a monitoruje, aby neboli zamestnávané osoby mladšie ako 18 rokov alebo mladšie ako minimálny vek na výkon práce či ukončenie povinnej školskej dochádzky podľa platných právnych predpisov, podľa toho, ktorý vek je vyšší.

Osoby mladšie ako 18 rokov nesmú vykonávať práce, ktoré by obmedzovali ich školskú dochádzku alebo vzdelávacie aktivity, zahŕňali nočné zmeny alebo vystavenie nebezpečným pracovným podmienkam.

Za osobitných podmienok môže SWEP umožniť žiakom mladším ako 16 rokov absolvovať pracovnú prax v rámci školského vzdelávania, ak je to povolené právnymi predpismi, vykonáva sa pod dohľadom príslušných orgánov a spĺňa všetky stanovené zákonné podmienky.

Bezpečné a zdravé pracovné podmienky

Zaväzujeme sa poskytovať bezpečné a zdravé pracovné prostredie a predchádzať pracovným úrazom a poškodeniu zdravia súvisiacemu s prácou.

SWEP

Issued by:

Quality & EHS Director

Approved by:

VP HR

Date:

9/8/2026

Doc-Id:

POI-09735-2

Page:

10/19

Náš prístup k ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci je podrobnejšie opísaný v politike SWEP Health & Safety Policy.

Spravodlivé odmeňovanie a pracovné podmienky

SWEP sa zaväzuje poskytovať spravodlivé odmeňovanie a pracovné podmienky v súlade s platnými právnymi predpismi, nariadeniami a kolektívnymi zmluvami.

Podporujeme primeraný pracovný čas, spravodlivú odmenu a pracovnoprávne postupy, ktoré prispievajú k spokojnosti a angažovanosti zamestnancov.

Odmeňovanie zamestnancov sa určuje s ohľadom na ich pracovnú pozíciu, kvalifikáciu, zručnosti, skúsenosti a miesto výkonu práce.

Na pravidelné posudzovanie odmeňovania a zabezpečenie jeho súladu s trhovou praxou využívame relevantné benchmarky a oficiálne zdroje údajov.

SWEP vypláca svojim zamestnancom najmenej minimálnu mzdu stanovenú miestnymi právnymi predpismi, príslušnými kolektívnymi zmluvami alebo pravidlami platnými v mieste výkonu práce.

SWEP rešpektuje právo pracovníkov slobodne si zvoliť zamestnanie a nebude nezákonne odkladať ani zdržiavať výplatu mzdy. Zrážky zo mzdy sa nepoužívajú ako disciplinárne opatrenie.

SWEP nebude využívať subdodávateľské vzťahy založené výlučne na poskytovaní pracovnej sily, dohody o domácej práci ani učňovské programy, ktorých cieľom nie je rozvoj zručností alebo vytvorenie riadneho pracovného pomeru, ako spôsob obchádzania povinností voči zamestnancom vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov a predpisov sociálneho zabezpečenia. Rovnaký princíp platí aj pre neprimerané a dlhodobé využívanie pracovných pomerov na dobu určitú.

Ochrana práv a poskytovanie príslušných benefitov počas tehotenstva, rodičovstva a obdobia dojčenia vrátane dovolení a primeraných pracovných úprav pre tehotné zamestnankyne sa zabezpečujú v súlade s miestnymi právnymi predpismi.

Ľudské práva v dodávateľskom reťazci

Otázky ľudských práv sú súčasťou prístupu spoločnosti SWEP k zodpovednému obstarávaniu a spolupráci s dodávateľmi. SWEP podporuje rešpektovanie medzinárodne uznávaných ľudských práv a pracovnoprávných štandardov v celom svojom hodnotovom reťazci. Od dodávateľov a obchodných partnerov očakávame, že budú rešpektovať ľudské práva a pracovnoprávne štandardy v súlade s medzinárodne uznávanými princípmi.

Oznamovanie obáv a ochrana pred odvetnými opatreniami

Zamestnanci aj externé zainteresované strany sú vyzývaní, aby upozornili na možné porušenia tejto politiky, platných právnych predpisov alebo Kódexu správania spoločnosti SWEP.

SWEP netoleruje žiadne odvetné opatrenia voči osobám, ktoré v dobrej viere oznámia svoje obavy alebo podozrenia.

Cieľ v oblasti pracovných a ľudských práv

SWEP sa zaväzuje: dosiahnuť do roku 2030 skóre angažovanosti zamestnancov vo výške 80 % v prieskume angažovanosti zamestnancov.

Riadenie

Za túto politiku zodpovedá výkonný manažment spoločnosti. Vedúci pracovníci sú zodpovední za zabezpečenie dodržiavania a uplatňovania politiky vo svojich oblastiach zodpovednosti. Oddelenie ľudských zdrojov podporuje uplatňovanie politiky, zvyšovanie povedomia a monitorovacie aktivity v rámci celej organizácie.

Kontrola a monitorovanie

SWEP monitoruje dodržiavanie tejto politiky prostredníctvom príslušných riadiacich procesov, interných kontrol a následných overovacích aktivít. Plnenie záväzkov, cieľov a identifikovaných opatrení pravidelne preskúma výkonný manažment spoločnosti.

SWEP

Issued by:

Quality & EHS Director

Approved by:

VP HR

Date:

9/8/2026

Doc-Id:

POI-09735-2

Page:

11/19

Preskúmanie politiky

Táto politika bude každoročne preskúmaná a podľa potreby aktualizovaná s cieľom zabezpečiť jej trvalú relevantnosť, účinnosť a súlad s právnymi požiadavkami, očakávaniami zainteresovaných strán a ambíciami spoločnosti SWEP v oblasti udržateľnosti.

Ulrika Nordqvist
Prezidentka, SWEP

SWEP

Issued by:
Quality & EHS Director

Approved by:
VP HR

Date:
9/8/2026

Doc-Id:
POL-09735-2

Page:
12/19\

劳工与人权政策

目的

SWEP 致力于尊重国际公认的人权，并为所有员工提供公平、安全和包容的工作环境。我们支持《联合国世界人权宣言》、国际劳工组织（ILO）核心公约、《经济合作与发展组织（OECD）跨国企业准则》、联合国《工商企业与人权指导原则》（UNGPs）以及联合国全球契约（UN Global Compact）的原则。

本政策阐述了 SWEP 在劳动权利、人权以及负责任商业行为方面的承诺，涵盖公司运营及整个价值链。尊重人权意味着以公平、尊重和尊严对待每一个人。对于 SWEP 而言，这也意味着践行我们的价值观，并赋能员工成为他们希望成为的自己，充分发挥自身潜力。

适用范围

本政策适用于 SWEP 全球范围内的所有员工、合同工及临时工作人员。SWEP 在整个价值链中倡导尊重人权和劳动标准，并期望供应商、业务合作伙伴及其他第三方按照适用法律法规和国际公认原则开展业务活动。

本政策向内部和外部利益相关方公开发布。

本政策是《SWEP 员工与企业文化政策（People & Culture Policy）》以及《Dover 商业行为与道德准则（Code of Business Conduct & Ethics）》的补充文件，所有员工均须遵守上述政策和准则。

政策适用例外与特殊情况

当人权受到负面影响时，我们将根据 SWEP 与该影响之间的关联程度、影响的严重性以及具体情况，决定如何参与补救措施。

无论在何处开展业务，SWEP 均遵守当地法律法规并尊重国际公认的人权。当当地法律与国际公认人权原则存在冲突时，我们将在遵守当地法律的同时，努力遵循国际公认人权原则的精神。

我们坚信，持续的参与和沟通是推动长期进步的最佳方式。同时，我们认识到，价值链中的某些人权问题具有复杂性，需要多方协作才能得到有效解决。

如因任何原因需要对本政策作出例外处理，应联系本政策负责人，以确定后续处理措施。

如当地法律法规提供的保护标准高于本政策要求，则应适用当地法律法规。

人权承诺

尊重与公平对待

我们承诺以尊严、公平和尊重对待所有个人。我们不容忍任何形式的歧视、骚扰、霸凌或其他不当行为。

我们致力于提供平等的发展机会，不因种族、肤色、民族、国籍、社会背景、性别、性别认同、年龄、身体或精神残疾、宗教信仰、政治观点、工会成员身份、性取向、婚姻状况或任何受适用法律保护的属性而区别对待。

为支持公平且一致的决策，公司建立了适当的控制机制和管理流程。

所有员工和管理人员均应共同营造相互尊重的工作环境。公司通过培训和宣传活动，提高员工对骚扰、虐待、恐吓和歧视行为的认知和预防能力。

不得进行可能导致歧视的健康检查，除非法律另有规定。

SWEP 通过合法方式核实个人是否符合适用法律法规及公司政策规定的任职资格。SWEP 不会保留个人身份证明文件的原件。

SWEP

多元化、公平与包容

我们相信，多元化的视角和包容性的工作环境有助于提升企业绩效和员工福祉。

我们致力于营造一个让员工感受到重视与尊重，并能够充分发挥自身潜力的工作环境。

学习与发展

SWEP 致力于支持员工学习、技能提升和职业发展。员工应获得培训、能力发展、绩效沟通以及职业发展机会，以促进个人成长并支持企业发展。

员工参与和社会对话

SWEP 致力于维护员工、员工代表与管理层之间开放且建设性的沟通与对话。

我们鼓励员工积极参与、提出反馈意见，并就影响工作场所和工作条件的事项进行交流和参与。

结社自由与集体协商

我们尊重员工依据适用法律法规享有的结社自由和集体协商权利。

员工有权自由选择加入或不加入工会及员工代表组织，而无需担心遭受报复、歧视或骚扰。

SWEP 与代表合法工会或员工委员会的员工代表之间的沟通应以开放、建设性和诚信的方式进行。集体协商应本着诚实守信的原则开展。

SWEP 将保障员工代表在工作场所履行其代表职责的权利和能力。

在法律对结社自由有所限制的情况下，SWEP 将寻求其他合法方式保障员工获得适当代表。

童工、强迫劳动与人口贩运

SWEP 不容忍童工、强迫劳动、债役劳动、强制劳动或任何形式的人口贩运。

我们致力于确保劳动关系建立在自愿基础上，所有工作均应在无胁迫和自由意愿的前提下开展。

SWEP 将通过合法方式核实所有人员的年龄，并监督确保公司不会雇用未满 18 周岁或低于当地法定工作年龄或义务教育结束年龄（以较高者为准）的人员。

未满 18 周岁的人员不得从事妨碍其接受教育或参加学习活动的工作，也不得从事夜班工作或处于危险工作环境中的岗位。

在符合法律规定、接受主管部门监督并满足相关法定条件的情况下，SWEP 可接收未满 16 周岁的学生以“工作体验学生（Work Experience Student）”身份参与与学校教育相关的实践活动。

安全与健康的工作条件

我们致力于为员工提供安全、健康的工作环境，并积极预防与工作相关的伤害和健康损害。

SWEP 关于职业健康与安全的管理方法和要求，在《SWEP 健康与安全政策（Health & Safety Policy）》中有进一步说明。

公平薪酬与工作条件

SWEP 致力于依据适用法律法规、相关规定及集体协议，为员工提供公平的薪酬和良好的工作条件。

我们支持合理的工作时间、公平的薪酬待遇以及有助于提升员工福祉和敬业度的用工实践。

员工的薪酬待遇根据其岗位职责、资历、技能、经验以及工作所在地确定。

SWEP

公司定期参考相关市场基准和官方发布的数据，对薪酬体系进行评估，以确保其符合用工实践。

SWEP 向员工支付的薪酬不得低于当地法律规定的最低工资标准、适用的集体协议要求或工作所在地相关法规规定的标准。

SWEP 尊重员工自由选择就业的权利，不会非法拖欠、延迟支付或无故扣留工资。公司不会将工资扣减作为纪律处分措施。

对于不以传授技能或提供正规就业为目的的纯劳务分包、居家工作协议或实习安排，SWEP 不采用此类方式规避其对员工依法应承担的劳动和社会保障义务。本条同样适用于持续利用固定期限劳动合同的情形。

根据当地法律法规，公司将为员工在怀孕、育儿及哺乳期间提供相应的保护措施和福利待遇，包括休假安排以及对孕期员工的合理工作便利和支持。

供应链中的人权

人权因素是 SWEP 负责任采购和供应商合作管理的重要组成部分。SWEP 在整个价值链中倡导尊重国际公认的人权和劳动标准。

我们期望供应商和业务合作伙伴按照国际公认原则，尊重并维护人权和劳动标准。

举报与禁止报复

我们鼓励员工及外部利益相关方就涉嫌违反本政策、适用法律法规或 SWEP《行为准则》的行为提出疑虑或举报。

对于任何出于善意提出疑虑、举报或反映问题的个人，SWEP 坚决禁止任何形式的报复行为。

劳工与人权目标

SWEP 致力于：

- 到 2030 年在员工敬业度调查中实现 80% 的敬业度得分。

治理

公司执行管理团队对本政策负责。各级管理人员负责确保其职责范围内对本政策的遵守和执行。人力资源部门负责支持本政策在整个组织中的实施、宣传和监督活动。

控制与监督

SWEP 通过相关管理流程、内部控制及后续监督活动监测本政策的执行情况。执行管理团队定期审查各项承诺、目标及已识别行动的进展情况。

政策审查

本政策应每年进行审查，并在必要时更新，以确保其持续保持相关性、有效性，并符合适用法律要求、利益相关方期望以及 SWEP 的可持续发展目标。

Ulrika Nordqvist

SWEP 总裁

SWEP

Polisi Buruh dan Hak Asasi Manusia

Tujuan

SWEP komited untuk menghormati hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa serta menyediakan persekitaran kerja yang adil, selamat dan inklusif untuk semua pekerja. Kami menyokong prinsip-prinsip yang terkandung dalam Pengisytiharan Hak Asasi Manusia Sejagat Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB), Konvensyen Teras Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), Garis Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional, Prinsip Panduan PBB mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia (UNGPs), serta Global Compact PBB.

Polisi ini menerangkan komitmen SWEP berkaitan hak buruh, hak asasi manusia dan amalan perniagaan yang bertanggungjawab di seluruh operasi dan rantai nilai kami. Menghormati hak asasi manusia bermaksud melayan setiap individu secara adil serta dengan hormat dan bermaruah. Bagi SWEP, ia juga bermaksud memimpin berlandaskan nilai-nilai kami dan memperkasakan setiap individu untuk menjadi diri mereka sendiri serta mencapai potensi penuh mereka.

Skop

Polisi ini terpakai kepada semua pekerja, kontraktor dan pekerja sementara SWEP di seluruh dunia. SWEP menggalakkan penghormatan terhadap hak asasi manusia dan piawaian buruh di seluruh rantai nilainya serta mengharapkan pembekal, rakan perniagaan dan pihak ketiga lain bertindak selaras dengan undang-undang yang berkenaan dan prinsip-prinsip yang diiktiraf di peringkat antarabangsa. Polisi ini disediakan kepada pihak berkepentingan dalaman dan luaran.

Polisi ini melengkapkan Polisi People & Culture SWEP serta Dover Code of Business Conduct & Ethics, yang terpakai kepada semua pekerja.

Pengecualian dan Penyimpangan Polisi

Apabila hak asasi manusia terjejas secara negatif, tahap penglibatan kami dalam kemudaranan tersebut, keseriusan kesan yang berlaku dan konteks yang berkaitan akan menentukan pendekatan kami terhadap usaha pemulihan. Kami mematuhi undang-undang negara dan menghormati hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa di mana sahaja kami beroperasi. Sekiranya berlaku percanggahan antara kedua-duanya, kami akan mematuhi undang-undang negara sambil berusaha untuk menghormati prinsip-prinsip hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa.

Kami percaya bahawa penglibatan dan dialog yang berterusan merupakan cara terbaik untuk menyumbang kepada kemajuan yang berkekalan. Kami juga mengiktiraf bahawa sesetengah isu hak asasi manusia dalam rantai nilai kami adalah kompleks dan memerlukan kerjasama antara pelbagai pihak untuk ditangani dengan berkesan. Jika keperluan untuk pengecualian timbul atas sebarang sebab, pemilik polisi hendaklah dihubungi untuk tindakan lanjut.

Sekiranya undang-undang tempatan memberikan perlindungan yang lebih kukuh daripada yang ditetapkan dalam polisi ini, undang-undang tempatan hendaklah diguna pakai.

Komitmen Hak Asasi Manusia

Penghormatan dan Layanan Saksama

Kami komited untuk melayan semua individu dengan bermaruah, adil dan penuh hormat. Kami tidak bertolak ansur terhadap diskriminasi, gangguan, buli atau sebarang bentuk tingkah laku yang tidak wajar.

Kami komited untuk menyediakan peluang yang sama tanpa mengira bangsa, warna kulit, etnik, kewarganegaraan, latar belakang sosial, jantina, identiti jantina, umur, ketidakupayaan fizikal atau mental, agama, pandangan politik, keahlian kesatuan sekerja, orientasi seksual, status perkahwinan atau sebarang ciri lain yang dilindungi oleh undang-undang yang berkenaan.

Bagi menyokong proses membuat keputusan yang adil dan konsisten, kawalan serta mekanisme yang sewajarnya telah diwujudkan.

Semua pekerja dan pengurus dijangka menyumbang kepada persekitaran kerja yang berasaskan saling menghormati. Latihan dan aktiviti kesedaran disediakan bagi membantu mencegah gangguan, penderaan, ugutan dan diskriminasi.

SWEP

Amalan saringan kesihatan yang boleh menyebabkan diskriminasi adalah tidak dibenarkan, kecuali jika dikehendaki oleh undang-undang yang berkenaan.

SWEP mengesahkan melalui kaedah yang sah bahawa individu layak untuk bekerja mengikut keperluan undang-undang dan dasar syarikat yang berkenaan. SWEP tidak menyimpan dokumen pengenalan diri asal milik individu.

Kepelbagaian, Kesaksamaan dan Keterangkuman

Kami percaya bahawa perspektif yang pelbagai dan persekitaran kerja yang inklusif menyumbang kepada prestasi perniagaan yang lebih kukuh serta kesejahteraan pekerja.

Kami komited untuk mewujudkan persekitaran kerja di mana pekerja berasa dihargai, dihormati dan berpeluang untuk mencapai potensi penuh mereka.

Pembelajaran dan Pembangunan

SWEP komited untuk menyokong pembelajaran pekerja, pembangunan kemahiran dan pertumbuhan kerjaya. Pekerja hendaklah diberi peluang untuk mengikuti latihan, program pembangunan, perbincangan prestasi dan pembangunan kerjaya yang menyokong pertumbuhan individu serta kejayaan perniagaan.

Penglibatan Pekerja dan Dialog Sosial

SWEP komited untuk mengekalkan dialog yang terbuka dan membina antara pekerja, wakil pekerja dan pihak pengurusan.

Kami menggalakkan penyertaan pekerja, maklum balas dan penglibatan dalam perkara-perkara yang mempengaruhi tempat kerja serta keadaan pekerjaan.

Kebebasan Berpersatuan dan Perundingan Kolektif

Kami menghormati hak pekerja untuk kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif selaras dengan undang-undang dan peraturan yang berkenaan.

Pekerja bebas untuk menyertai atau tidak menyertai kesatuan sekerja dan organisasi perwakilan pekerja tanpa rasa takut terhadap tindakan balas, diskriminasi atau gangguan.

Dialog antara SWEP dan mana-mana wakil pekerja yang bertindak bagi pihak kesatuan sekerja atau majlis pekerja yang diiktiraf secara sah hendaklah dijalankan secara terbuka dan konstruktif. Perundingan hendaklah dilaksanakan dengan niat baik dan semangat kerjasama.

SWEP akan memastikan wakil pekerja mempunyai keupayaan untuk melaksanakan tanggungjawab perwakilan mereka di tempat kerja. Sekiranya kebebasan berpersatuan dihadkan oleh undang-undang, SWEP akan mencari kaedah alternatif yang sah untuk memastikan pekerja terus mempunyai saluran perwakilan yang sewajarnya.

Buruh Kanak-Kanak, Buruh Paksa dan Pmerdagangan Manusia

SWEP tidak bertolak ansur terhadap buruh kanak-kanak, buruh paksa, buruh berasaskan ikatan hutang, buruh wajib atau sebarang bentuk pmerdagangan manusia.

Kami komited untuk memastikan bahawa hubungan pekerjaan adalah secara sukarela dan semua kerja dilaksanakan secara bebas tanpa paksaan.

SWEP akan, melalui kaedah yang sah, mengesahkan umur setiap individu dan memantau supaya tiada individu diambil bekerja oleh SWEP yang berumur di bawah 18 tahun atau di bawah umur minimum yang dibenarkan untuk bekerja atau menamatkan persekolahan wajib, mengikut mana yang lebih tinggi.

Individu yang berumur di bawah 18 tahun tidak boleh diambil bekerja dalam peranan yang mengganggu persekolahan atau aktiviti pendidikan mereka, melibatkan kerja syif malam, atau mendedahkan mereka kepada keadaan kerja yang berbahaya.

Dalam keadaan tertentu, SWEP boleh menerima pelajar program pengalaman kerja yang berumur di bawah 16 tahun sebagai sebahagian daripada pendidikan mereka, sekiranya dibenarkan oleh undang-

SWEP

undang, tertakluk kepada pengawasan pihak berkuasa yang berkenaan dan memenuhi syarat-syarat perundangan yang ditetapkan.

Keadaan Kerja yang Selamat dan Sihat

Kami komited untuk menyediakan tempat kerja yang selamat dan sihat serta mencegah kecederaan dan masalah kesihatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pendekatan kami terhadap kesihatan dan keselamatan pekerjaan diterangkan dengan lebih lanjut dalam Polisi Kesihatan & Keselamatan SWEP.

Pampasan yang Adil dan Keadaan Kerja yang Baik

SWEP komited untuk menyediakan pampasan yang adil dan keadaan kerja yang baik selaras dengan undang-undang, peraturan dan perjanjian kolektif yang berkenaan.

Kami menyokong waktu kerja yang munasabah, ganjaran yang adil serta amalan pekerjaan yang menyumbang kepada kesejahteraan dan penglibatan pekerja.

Pakej ganjaran pekerja ditentukan berdasarkan peranan, kelayakan, kemahiran, pengalaman dan lokasi pekerjaan mereka.

Penanda aras yang berkaitan serta penerbitan rasmi digunakan secara berkala untuk menilai pakej ganjaran kami dan memastikan ia selaras dengan amalan pasaran buruh.

SWEP membayar pekerjaannya sekurang-kurangnya pada kadar gaji minimum seperti yang ditetapkan oleh undang-undang tempatan, perjanjian kolektif yang berkenaan atau peraturan yang terpakai di tempat pekerjaan.

SWEP menghormati hak pekerja untuk memilih pekerjaan secara bebas dan tidak akan melambatkan atau menahan pembayaran gaji secara tidak sah. Potongan gaji tidak akan digunakan sebagai langkah disiplin.

SWEP tidak akan menggunakan pengaturan subkontrak yang hanya membekalkan tenaga kerja, perjanjian kerja dari rumah atau program perantisan yang tidak bertujuan untuk membangunkan kemahiran atau menyediakan pekerjaan tetap sebagai cara untuk mengelakkan tanggungjawabnya terhadap pekerja di bawah undang-undang buruh dan keselamatan sosial. Prinsip yang sama terpakai terhadap penggunaan kontrak pekerjaan jangka tetap secara berterusan dan tidak wajar.

Perlindungan dan manfaat yang berkaitan semasa kehamilan, keibubapaan dan penyusuan, termasuk cuti serta kemudahan yang sesuai untuk pekerja hamil, disediakan mengikut undang-undang tempatan.

Hak Asasi Manusia dalam Rantaian Bekalan

Pertimbangan berkaitan hak asasi manusia merupakan sebahagian daripada pendekatan SWEP terhadap perolehan yang bertanggungjawab dan penglibatan pembekal. SWEP menggalakkan penghormatan terhadap hak asasi manusia dan piawaian buruh yang diiktiraf di peringkat antarabangsa di seluruh rantai nilainya.

Kami mengharapkan pembekal dan rakan perniagaan menghormati hak asasi manusia dan piawaian buruh selaras dengan prinsip-prinsip yang diiktiraf di peringkat antarabangsa.

Bersuara dan Perlindungan daripada Tindakan Balas

Pekerja dan pihak berkepentingan luar digalakkan untuk membangkitkan kebimbangan berkaitan kemungkinan pelanggaran polisi ini, undang-undang yang berkenaan atau Kod Tatakelakuan SWEP.

SWEP tidak bertolak ansur terhadap sebarang tindakan balas terhadap mana-mana individu yang membangkitkan kebimbangan atau membuat laporan dengan niat baik.

Sasaran Buruh dan Hak Asasi Manusia

SWEP komited untuk:

- Mencapai skor penglibatan pekerja sebanyak 80% dalam tinjauan penglibatan pekerja menjelang tahun 2030.

Tadbir Urus

Pasukan Pengurusan Eksekutif bertanggungjawab ke atas polisi ini. Pengurus bertanggungjawab memastikan pematuhan dan pelaksanaan polisi ini dalam bidang tanggungjawab masing-masing. Jabatan Sumber Manusia menyokong pelaksanaan, aktiviti kesedaran dan pemantauan di seluruh organisasi.

Kawalan dan Susulan

SWEP memantau pematuhan terhadap polisi ini melalui proses pengurusan yang berkaitan, kawalan dalaman dan aktiviti susulan. Kemajuan terhadap komitmen, sasaran dan tindakan yang telah dikenal pasti disemak secara berkala oleh Pasukan Pengurusan Eksekutif.

Semakan Polisi

Polisi ini hendaklah disemak setiap tahun dan dikemas kini apabila perlu bagi memastikan ia terus relevan, berkesan serta selaras dengan keperluan undang-undang, jangkaan pihak berkepentingan dan aspirasi kelestarian SWEP.

Ulrika Nordqvist

Presiden, SWEP

SWEP