

Politik Om Globale Menneskerettigheder

Denne Politik om menneskerettigheder ("Politik") beskriver WSP Global Inc. og dennes datterselskabers (samlet "WSP", "vi", "os" eller "vores") tilgang til at respektere, understøtte og sikre menneskerettigheder. Vi vil ikke være medskyldige i overtrædelse af menneskerettigheder. Vi gør vores yderste for at optimere vores processer for at opretholde internationale standarder for menneskerettigheder, som er fastlagt i FN's Verdenserklæring om menneskerettigheder, Den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettighederne. Som medunderskriver på FN's Global Compact-initiativ er vi forpligtet til at implementere de Ti Principper og bidrage til FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling.

Overalt hvor vi driver forretning, vil denne politik, lokale love og regler ligge til grund for vores beslutninger, og vi vil samarbejde med de relevante myndigheder for at respektere og fremme internationalt erklærede menneskerettigheder. Når lokale love tillader adfærd, der ikke er tilladt i henhold til denne politik eller relaterede WSP-politikker og -procedurer, vil vi respektere lokale love, mens vi stadig søger måder at fremme internationale menneskerettigheder og øge bevidstheden om bedste internationale praksis.

Denne politik gælder for WSP og for alle medarbejdere, inklusive direktører, funktionærer, uafhængige kontrahenter og andre personer med et ansættelseslignende forhold til WSP ("Medarbejdere") samt samarbejdspartnere, der handler på vegne af WSP, og som implementeret igennem vores adfærdskodeks for samarbejdspartnere.

Vores tilgang

Vi understøtter og sikrer menneskerettigheder igennem vores politikker og praksis som vist nedenfor:

1. Vi leverer et professionelt og sikkert arbejdsmiljø

- Vi sigter efter at levere et arbejdsmiljø, hvor personer behandles med værdighed og respekt, fri fra chikane, diskrimination og mobning.
- Vi leverer et miljø, hvor vores medarbejdere kan vokse og udvikle sig, så vi kan nå vores forretningsmål, fastholde de bedste talenter og give vores medarbejdere de bedste muligheder for at indfri deres potentiale.
- Vi designer vores kontorer således, at de tilbyder et professionelt, samarbejdende, fysisk og psykisk sikkert og sundt sted at arbejde.

- Vi indsamler kun personlige data til legitime forretningsformål og beskytter personlige data, som vi varetager.

2. Vi fremmer ligestilling og praksisser omkring rimelige arbejdsvilkår

- Vi fremmer rimelig behandling og bestræber os på at eliminere urimelig forskelsbehandling for alle vores medarbejdere, uanset race, opfattet race, herkomst, etnisk oprindelse, statsborgerskab, trosbekendelse, farve, religion, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, civil- og familiestand, fysisk eller mentalt handicap, politisk overbevisning, politisk tilhørsforhold eller aktivitet, sociale forhold, lovlige indtægtskilder, tilknytningsforhold, militærstatus, genetiske data eller benådet straffedom eller andre årsager, der er forbudt ved lov.
- Vi stræber efter lige muligheder og en fordomsfri kultur. Vores politikker vedrørende rekruttering, ansættelse, compensation, udvikling og forfremmelse er fokuseret på fortjeneste, evne og præstation.
- Vi giver vores medarbejdere rimelig løn og personalegoder for at fremme en respektabel levestandard og opfordrer dem til at have en god balance mellem arbejde og fritid ved at fremme et fleksibelt arbejdsmiljø der er i overensstemmelse med vores kundeleveringsbehov.
- Vi opretholder vores medarbejderes frihed til at tilslutte sig enhver sammenslutning eller fagforening, forudsat at det ikke strider imod lokale love, samt retten til kollektive forhandlinger, hvor det er relevant.

3. Vi har nultolerance over for moderne slaveri

- Vi forbyder vores medarbejdere at engagere sig i, foreslå, tillade eller ignorere enhver form for moderne slaveri, inklusive tvangsarbejde, børnearbejde, seksuel udnyttelse eller misbrug og menneskehandel, under udførelsen af vores forretninger.
- Vi implementerer passende risikoforebyggende kontroller i forbindelse med projekter i lande med høj risiko for moderne slaveri.

4. Vi respekterer traditionerne, kulturerne og lovene de steder, hvor vi arbejder

- Vi respekterer traditionerne, kulturerne og lovene i de lande, hvor vi driver forretning.
- Vi tager bekymringer fra den bredere befolkning og fra den oprindelige befolkning med i vores overvejelser, herunder nationale og lokale interesser, og bestræber os på efter bedste evne at afbøde dem.
- Vi anerkender de unikke og vigtige interesser, som indfødte personer har i landjorden, vandene og det generelle miljø, der påvirkes af vores arbejde, og er forpligtet til at værdsætte deres engagement og inklusion.

5. Vi arbejder sammen med ligesindede samarbejdspartnere

- Vi vælger vores samarbejdspartnere med omhu og grundighed og anvender en formel vurderingsproces og afspejler deres forpligtelser i vores adfærdskodeks for samarbejdspartnere og gennem kontraktmæssige forpligtelser.

- Vi undersøger og vurderer enhver bekymring om, at en samarbejdspartner har overtrådt menneskerettighederne, og agerer, hvis en overtrædelse opdaget.
- Vi er forberedte på at afbryde ethvert forretningsforhold, hvor der kan sættes spørgsmålstegn ved vores integritet.

6. Vi promoverer en kultur, hvor man tør stå frem

- Vi opfordrer medarbejdere til at sige til, hvis de bemærker adfærd, der strider imod loven, vores adfærdskodeks eller politikker, uanset om det er bevidst eller ubevidst, forsætligt eller uforsætligt.
- Vi stiller metoder til rådighed til at anmelde ulovlig opførsel eller adfærd, der strider imod vores adfærdskodeks eller politikker, inklusive gennem vores Business Conduct Hotline (whistleblower).
- Vi undersøger påstande om overtrædelser af menneskerettigheder, ulovlig opførsel eller uoverensstemmende adfærd, og agerer for at afhjælpe påvirkningen.

Relaterede politikker og procedurer

Denne politik skal læses i sammenhæng med WSP's vejledende principper (Guiding Principles) og politikker, inklusive:

- Adfærdskodeks
- Global politik om inklusion og diversitet
- Global politik om beskyttelse af personlige data
- Global politik om informationssikkerhed
- Global politik om sundhed, sikkerhed, miljø og kvalitet
- Global politik om trivsel
- Global erklæring om miljøforhold, sociale forhold samt ledelsesmæssige forhold (ESG)
- Adfærdskodeks for samarbejdspartnere
- Politik om højrisikolande og overholdelse af sanktioner
- Regionale WSP-politikker, erklæringer og understøttende dokumenter, inklusive medarbejderhåndbøger

Her kan du få hjælp

Hvis der hersker tvivl om aspekter i denne politik, kan medarbejdere kontakte (ethics@wsp.com) eller kommunikere direkte med deres regionale HR-afdeling eller deres repræsentant for Ethics and Compliance.

Indberetning af mistanke om overtrædelse

Oplysninger om potentiel manglende overholdelse af denne politik af WSP, vores medarbejdere eller enhver samarbejdspartner, som WSP driver eller forventer at drive forretning med, skal anmeldes med det samme. Medarbejdere kan indberette formodede forseelser til deres leder, den regionale repræsentant for Ethics and Compliance eller WSP's afdeling for Ethics and Compliance på ethics@wsp.com. Derudover kan formodede forseelser anmeldes på anonym og fortrolig vis gennem WSP's Business Conduct Hotline (whistleblower), som tilladt ved gældende lov. WSP tolererer ingen form for repressalier.

Flere oplysninger om, hvordan man indberetter mistanke om overtrædelser, finder du i WSP's adfærdskodeks, politikken Reporting and Investigation eller på WSP's [hjemmeside](#).

Governance og revidering

Denne politik vil blive revideret årligt, og WSP vil overvåge dens effektivitet i samråd med ledere og andre interne interessentgrupper. Denne politik ejes af Ethics and Compliance- og ESG-teamene i fællesskab.

Type of document	Governing policy	Related policy	Code of Conduct
Version	4	Issuance date	Jan 27, 2025
Owner(s)		Approver(s)	Approval date
André-Martin Bouchard, Global Executive Director, ESG		Policy Approval Committee	April 25, 2024
Julianna Fox, Global Chief Ethics and Compliance Officer		Governance, Ethics and Compensation Committee ("GECC") of the Board of Directors	May 8, 2024
Previous version approval references: V2: GECC (May 11, 2022) V3: GECC (Aug 8, 2023)			