

Policy för rättvis konkurrens

1. WSP's åtagande

På WSP bedriver vi affärsverksamhet på ett sätt som stöder rättvis och öppen konkurrens, med ärliga och transparenta affärsmetoder som följer konkurrens- och antitrustlagar. Vi anser att rättvis konkurrens på öppna marknader driver oss att använda resurser på bästa sätt och hitta innovativa idéer för att utveckla nya sätt att bedriva verksamhet och skaffa kunder. Professionella, ärliga och tydliga affärsmetoder skyddar vårt rykte och säkerställer att vi inte bryter mot konkurrenslagar, som medför allvarliga påföljder.

1.1 Otillbörliga metoder och konkurrensbegränsande beteende

Vi får inte vidta eller framstå som att vi vidtar någon åtgärd som otillbörligt begränsar eller hämmar konkurrensen på någon marknad. Vi får inte vilseleda, manipulera, dölja eller missbruka konfidentiell information, och får heller inte delta i nersättande samtal om konkurrenter, eller några andra otillbörliga metoder med aktieägare, kunder, affärspartners, konkurrenter och andra Medarbetare. Vi får enbart erhålla information om konkurrenter, deras produkter, tjänster, teknik, prissättning, marknadsföringskampanjer, etc. genom lagliga och etiska metoder.

Vi får inte heller involvera WSP i några affärsarrangemang eller något ensidigt konkurrensbegränsande beteende, såsom karteller, i syfte att eliminera eller begränsa konkurrensen eller ge WSP en otillbörlig konkurrensfördel. Förbjudna aktiviteter inkluderar, men är inte begränsade till, prifixeringsavtal (inklusive för att eliminera en konkurrent), otillåtna bojkotter av leverantörer eller kunder, anbudskarteller, kartellverksamhet, underprissättning, exklusivitetsavtal, missbruk av dominerande ställning, kontroll av produktion eller begränsning av tillgången av varor och tjänster, oskäligt beteende, samordnade metoder, prissignalering, ingående av olagliga avtal eller överenskommelser med konkurrenter för att dela upp en marknad, ingående av avtal eller överenskommelser med konkurrenter avseende anställdas ersättning, förmåner, anställning, rekrytering, bibehållande eller anställdas rörlighet på arbetsmarknaden (inklusive lönefixering och värvningsförbud där sådana överenskommelser är förbjudna enligt tillämplig lag), utbyta konfidentiell information.

Vanliga former av förbjudet beteende beskrivs nedan. Om vi är osäkra på om något kan anses vara en otillbörlig affärsmetod eller ett konkurrensbegränsande beteende bör vi rådfråga den regionala juridiska avdelningen eller vår regionala Ethics representant.

1.2 Anbudskartell

Anbudskartell uppstår då konkurrenter samordnar sina anbud, där en eller flera konkurrenter går med på att inte lämna ett anbud, dra tillbaka ett anbud eller lämna ett anbud som utformats genom en överenskommelse, utan att den part som begärt in anbuderna informerats om den överenskommelse som ingåtts mellan parterna.

1.3 Prisfixering och prissignalering

Prisfixering är ett avtal (skriftligt, muntligt eller underförstått) mellan konkurrenter som höjer, sänker eller stabiliserar priser eller konkurrensvillkor. Prisfixering sker när två eller flera konkurrenter kommer överens om att vidta åtgärder som leder till höjning, sänkning eller stabilisering av priset på en produkt eller tjänst utan legitim anledning, eller när konkurrenter kommer överens om att undanröja en konkurrent. Prissignalering sker då konkurrenter gör upp metoder för att signalera prissättning till varandra i syfte att samordna försäljning till enhetliga priser.

1.4 Marknadsuppdelning

Marknadsuppdelning sker då konkurrenter enas om att dela upp eller fördela kunder eller geografiska marknader, eller att begränsa produktionen av en produkt genom att fastställa kvoter bland konkurrenter eller på annat sätt, snarare än att fatta självständiga beslut om var de ska verka, vilka leverantörer de ska använda och vilka kunder de ska rikta sig mot. Marknadsuppdelning inkluderar fördelning av kunder efter geografiskt område, att komma överens om att inte konkurrera om varandras kunder och att inte gå in på eller expandera till en konkurrents marknad.

1.5 Avtal om värvningsförbud och lönefixering

Värvningsförbudsavtal uppstår när arbetsgivare ömsesidigt kommer överens om att inte värva eller anställa varandras anställda. Dessa är olagliga om de inte är "rimligt nödvändiga" för att parterna ska kunna genomföra ett bredare avtal, såsom ett samriskföretag (joint venture) eller ett fusions- och förvärvsavtal, under vissa villkor. Bedömningen av om ett värvningsförbudsavtal kan anses vara "rimligen nödvändigt" får endast göras av det regionala juridiska teamet och Ethics teamet.

Avtal eller överenskommelser mellan arbetsgivare avseende anställdas ersättning, förmåner, anställning, rekrytering, bibehållande eller andra anställningsvillkor (inklusive lönefixeringsarrangemang, där sådana är förbjudna enligt tillämplig lag) kan strida mot konkurrensrätt, antitrustlagstiftning, arbetsrätt eller andra tillämplig lagstiftningar. Sådana överenskommelser kan undergräva konkurrensen på arbetsmarknaden genom att begränsa arbetsgivares möjlighet att konkurrera om kompetens baserat på ersättning och arbetsvillkor.

1.6 Konkurrensbegränsande utbyte av konfidentiell information

Förbjudet utbyte av konfidentiell information (såsom priser, kostnader eller vinster) sker då parter som konkurrerar med varandra, även om de överväger en transaktion eller utbyte av information i ett annat sammanhang, deltar i diskussioner eller informationsutbyte som negativt påverkar konkurrensen mellan dem. Inom ramen för due diligence vid fusioner och förvärv, vidtas åtgärder för att säkerställa att den konfidentiella information som utbyts inte får användas för något kommersiellt syfte annat än den planerade transaktionen.

1.7 Missbruk av dominerande ställning

Missbruk av dominerande ställning (eller missbruk av marknadsdominans) sker när ett dominerande företag, eller en grupp av företag, väsentligt förhindrar eller minskar konkurrensen genom att engagera sig i förfaranden som syftar till att eliminera konkurrenter, eller helt enkelt att hindra potentiella konkurrenter från att träda in på en marknad. Missbruk av dominerande ställning inträffar också när en part kontrollerar produktionen eller begränsar utbudet av varor och tjänster för att begränsa konkurrensen. Exempel på handlingar som kan utgöra missbruk av dominerande ställning är oskälig marginalprispress eller försäljning av tjänster till underpriser.

1.8 Interaktioner med konkurrenter

Vi måste säkerställa att diskussioner eller utbyte av konfidentiell information inte leder till olagliga avtal, inklusive muntliga avtal, särskilt vid branschevenemang och informella och sociala sammankomster. Under alla omständigheter där diskussioner mellan konkurrenter förekommer, måste vi:

1. Undvika att utbyta information med en konkurrent rörande priser, kostnader, vinster, avgifter, avtals- eller anbudsvillkor, debiteringar, provisioner eller rabatter som gäller för nuvarande eller framtida kunder, entreprenörer eller leverantörer, samt om fördelning av arbete, marknader, geografiska områden eller kunder.
2. Undvik att göra uttalanden som kan uppfattas av andra som, eller som antyder eller ger intryck av, att det finns ett konkurrensbegränsande avtal med en konkurrent.

Partnerskap, samriskföretag (joint venture) eller konsortialavtal är exempel på lagliga samarbeten mellan naturliga konkurrenter, vilka kan ha en positiv inverkan i en rättvis konkurrensmiljö. När en möjlighet till partnerskap, samriskföretag (joint venture) eller konsortialavtal förekommer, måste vi dock vara mycket försiktiga med vilken typ av information som utbyts och när detta utbyte sker.

Generellt sett förbjuder konkurrenslagar överenskommelser som fastställer priser, fördelar marknader eller begränsar produktion, om dessa inte genomförs som en del av ett legitimt samarbete, en allians eller ett samriskföretag (joint venture). Vi får inte utbyta konfidentiell information såsom priser, kostnader eller vinster med konkurrenter utan korrekt godkännande som är lämpligt för det affärssyfte som

informationsutbytet avser och måste inhämta regional juridisk granskning innan de under några omständigheter kommer överens om ett anbudsrelaterat pris med en konkurrent, detta även om den upphandlande myndigheten har informerats om arrangemanget.

Om en medarbetare befinner sig i ett möte eller en konversation med konkurrenter där konkurrensbegränsande beteende eller handlingar diskuteras, måste medarbetaren omedelbart avlägsna sig från situationen, skriftligt dokumentera ärendet och konsultera den juridiska avdelningen eller det regionala Ethics teamet, som hjälper till att avgöra om ytterligare utredning och försiktighetsåtgärder ska vidtas.

1.9 Fusioner och förvärv

Om vi är medvetna om en potentiell eller pågående transaktion med en konkurrent som ännu inte har slutförts, måste vi fortsätta att konkurrera på ett "business as usual"-sätt med den andra parten och får inte ändra vårt beteende, avslöja konfidentiell information eller på annat sätt undvika konkurrens på grund av den potentiella transaktionen.

2. Bristande efterlevnad

Vi har en nolltolerans mot alla former av oskäligen metoder och konkurrensbegränsande beteenden hos medarbetare eller våra affärspartners som agerar på uppdrag av oss. Involvering i konkurrensbegränsande förfaranden utgör ett brott mot Koderna och kan leda till disciplinära åtgärder upptill och inklusive uppsägning av anställningen. Dessutom är konkurrensbegränsande förfaranden olagliga och kan medföra allvarliga påföljder. Att bryta mot konkurrenslagstiftning, såsom exempelvis Kanadas Competition Act, kan leda till juridiska och regulatoriska konsekvenser, inklusive civil- och straffrättsligt ansvar, möjligt fängelsestraff, böter och sanktioner mot både WSP och dess Medarbetare, skada på WSP's anseende samt uteslutning av WSP från att delta i offentliga upphandlingar. Domstolar kan också utfärda order och införa restriktioner för företag för att hindra dem från att fortsätta eller upprepa konkurrensbegränsande beteende.

3. Söka hjälp och rapportera farhågor

För hjälp med denna policy ska Medarbetare kontakta sin regionala Ethics representant eller skicka ett e-postmeddelande till ethics@wsp.com.

Medarbetare måste omgående rapportera misstänkt eller konstaterad bristande efterlevnad av denna policy. Rapporter kan lämnas till en chef, regional Ethics representant, WSP:s Ethics team via

ethics@wsp.com eller anonymt genom WSP:s Visselblåsartjänst (Business conduct hotline), där lagstiftning så tillåter tillåter det. Mer information om rapporteringsprocessen finns på Canopy.

4. Omfattning och definitioner

Denna policy gäller för WSPⁱ samt för alla Medarbetareⁱⁱ utan undantag, liksom för affärspartners. Termerna i denna policy har samma betydelse som de som definieras i Uppförandekoden.

5. Relaterade policyer och processer

Utöver denna policy har WSP relaterade policyer och rutiner, inklusive:

- Uppförandekod

6. Revision

Översyn	Sammanfattning av ändringar	Datum
6	Tillagda uppdateringar avseende fusioner och förvärv (M&A), lönefixering/väravningsförbud, rapportering samt terminologi.	21-jul-26

7. Historik

Dokumenttyp	Styrande	Version	6
Ägare	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Godkännanden		Version	Godkännandedatum
Policy Approval Committee		6	21-jul-26
Board of Directors		6	30-jul-26
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		1	11-maj-21

Dokumenttyp	Styrande	Version	6
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		2	2-maj-22
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		3	8-maj-23
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	1-maj-24
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1-maj-25

ⁱ WSP Global Inc. och dess dotterbolag

ⁱⁱ Anställda, inklusive styrelseledamöter, befattningshavare, oberoende uppdragstagare och andra personer som omfattas av ett anställningsliknande förhållande med WSP.