

Policy för mänskliga rättigheter

1. WSP:s åtagande

Denna Policy för mänskliga rättigheter beskriver WSP:s¹ sätt för att respektera, stödja och skydda mänskliga rättigheter. Vi kommer inte att vara delaktiga i kränkningar av mänskliga rättigheter. Vi är angelägna om att förbättra våra processer i syfte att upprätthålla de standarder som fastställs i Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna, Internationella arbetsorganisationens deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. Som undertecknande part i Förenta Nationernas Global Compact åtar vi oss att implementera de Tio principerna och bidra till FN:s mål för hållbar utveckling.

Oavsett var vi verkar kommer den här policyn samt lokala lagar och förordningar vägleda våra beslut och vi samarbetar med berörda myndigheter i syfte att främja internationellt förklarade mänskliga rättigheter. Om lokala lagar tillåter beteenden som inte tillåts i den här policyn eller relaterade policyer och rutiner för WSP respekterar vi lokala lagar samtidigt som vi försöker hitta sätt att främja internationella mänskliga rättigheter och öka medvetenheten om bästa internationella praxis.

2. Vårt tillvägagångssätt

Vårt tillvägagångssätt för att stödja och skydda mänskliga rättigheter finns angivet i våra policyer och rutiner samt anges nedan:

1. Vi tillhandahåller en yrkesmässig och säker arbetsmiljö

- Vi strävar efter att tillhandahålla en arbetsmiljö där människor behandlas med värdighet och respekt, fri från trakasserier, diskriminering och mobbing.
- Vi tillhandahåller en miljö i vilken våra medarbetare kan växa och utvecklas så att vi kan uppnå våra affärs mål, förbli i en ledande position och ge våra medarbetare de bästa möjligheterna att nå sin fulla potential.
- Vi utformar våra kontor för att tillhandahålla en yrkesmässig, samarbetsfrämjande, fysiskt och psykiskt trygg, hälsosam och säker arbetsplats.

¹ WSP Global Inc. och dess dotterbolag

- Vi samlar endast in personuppgifter i legitima affärssyften och skyddar personuppgifter som vi är ansvarar för.

2. Vi främjar jämlikhet och rättvis behandling

- Vi främjar en rättvis behandling och strävar efter att eliminera otillbörlig diskriminering för alla våra Medarbetare i enlighet med alla lagstadgade diskrimineringsgrunder.
- Vi strävar efter lika möjligheter och en öppensinnad kultur. Våra policyer för rekrytering, anställning, ersättning, utveckling och befordran grundas på meriter, förmåga och prestation.
- Vi ger våra Anställda rättvisa löner och förmåner för att främja en respektabel levnadsstandard och uppmuntrar dem till balans mellan arbete och privatliv genom att främja en flexibel arbetsmiljö som överensstämmer med våra kunders behov.
- Vi värnar om våra Anställdas frihet att gå med i samtliga föreningar eller fackföreningar, förutsatt att det inte strider mot lokal lagstiftning, liksom, i förekommande fall, deras rätt till kollektiva förhandlingar.

3. Vi har nolltolerans mot modernt slaveri

- Vi förbjuder att våra Anställda att delta i, föreslå, tillåta eller ignorera modernt slaveri, inklusive tvångsarbete, barnarbete, sexuell exploatering eller övergrepp och människohandel i samband med vår affärsverksamhet.
- Vi genomför lämpliga riskreducerande kontroller i förhållande till projekt i länder med hög risk för modernt slaveri.

4. Vi respekterar traditionerna, kulturerna och lagarna på de platser där vi arbetar

- Vi respekterar traditionerna, kulturerna och lagarna i de länder vi bedriver verksamhet.
- Vi tar hänsyn till intressen i samhället i stort, inklusive nationella och lokala intressen, ursprungsbefolkningens intressen, och vi agerar för att mildra dem efter bästa möjliga förmåga.
- Vi erkänner de unika och viktiga intressen som ursprungsbefolkningar har marken, vattnet och miljön som påverkas av vårt arbete och är engagerade i att värdesätta deras engagemang och inkludering.

5. Vi ingår partnerskap med likasinnade affärspartners

- Vi väljer våra affärspartners med omsorg och noggrannhet genom en formell due diligence-process och vi tydliggör deras skyldigheter i vår Uppförandekod för affärspartners och genom avtalsmässiga åtaganden.
- Vi utreder och bedömer varje misstanke om att en affärspartner har brutit mot mänskliga rättigheter och agerar om en överträdelse konstateras.

- Vi är beredda att avsluta alla affärsrelationer där vår integritet kan komma att ifrågasättas.

6. Vi främjar en Speak-Up kultur

- Vi uppmuntrar Medarbetare att säga ifrån om de observerar beteenden som strider mot lag, vår Uppförandekod eller våra policyer, oavsett om det är medvetet eller omedvetet, avsiktligt eller oavsiktligt.
- Vi tillhandahåller metoder för rapportering av olagligt agerande eller uppförande som strider mot vår Uppförandekod eller våra policyer, inklusive via vår Visselblåstjänst (Business Conduct Hotline).
- Vi utreder misstänkta kränkningar av mänskliga rättigheter, olagligt agerande eller bristande efterlevnad i vår verksamhet och vidtar lämpliga korrigerande åtgärder.

3. Söka hjälp och rapportera farhågor

För hjälp med denna policy bör 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. Rapportering kan göras till en chef, regional Ethics representant, WSP:s Ethics team på ethics@wsp.com eller anonymt genom WSP:s Visselblåstjänst (Business conduct hotline), där lagstiftning så tillåter. Mer information om rapporteringsprocessen finns på Canopy.

4. Omfattning och definitioner

Denna policy gäller alla WSP:s Medarbetare² utan undantag, samt affärspartners som agerar på uppdrag av WSP enligt vad som fastställs i Uppförandekod för affärspartners

5. Relaterade policyer och processer

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

- Uppförandekod

² Anställda, inklusive styrelseledamöter, företagsledare, oberoende uppdragstagare och andra personer som omfattas av ett anställningsliknande förhållande med WSP.

- Inclusion and belonging policy
- Privacy policy
- Information security policy
- WSP Health and safety policy
- WSP Environmental policy
- WSP Quality policy
- Well-being policy
- Environmental, social & governance (ESG) statement
- Uppförandekod för affärspartners
- High-risk countries and sanctions compliance policy
- Regionala WSP policyer, förklaringar och stöddokumentation, inklusive personalhandböcker och regionala handlingsplaner och policyer, där sådana är tillämpliga. Policyer och referenser finns på Medarbetarens regionala sidor på Canopy.

6. Styrning och granskning

Den här policyn granskas årligen och WSP övervakar dess effektivitet i samråd med våra ledare och andra interna intressentgrupper. Policyn ägs av Etikteamet.

7. Revision

Översyn	Sammanfattning av ändringar	Datum
6	Policystrukturen och innehållet har uppdaterats för att återspegla nuvarande krav på styrning och rapportering, inklusive reviderad beskrivning av tillämpningsområdet samt ett nytt avsnitt om "Söka hjälp och rapportera farhågor".	21 juli 2026

8. Historik

Dokumenttyp	Styrande	Version	6
Ägare	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Godkännande		Version	Godkännandedatum
Policy Approval Committee		6	21 juli 2026
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		6	30 juli 2026
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		1	11 maj 2021
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		2	11 maj 2022
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		3	8 augusti 2023
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	1 maj 2024
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1 maj 2025