

Policy för rapportering, utredningar och skydd mot repressalier

1. WSP:s åtagande

Denna Policy för rapportering, utredningar och skydd mot repressalier ("**Policyn**") stöder WSP:s åtagande att sätta etik i centrum för allt vi gör. WSP:s engagemang återspeglas av följande åtgärder.

1. Vi uppmuntrar en "Speak up"-kultur genom att säkerställa att interna rapporteringskanaler hanteras och kommuniceras effektivt.
2. Vi skyddar mot repressalier för alla individer som i god tro rapporterar missförhållanden, deltar i eller samarbetar i en utredning.
3. Vi behandlar anklagelser om missförhållanden på lämpligt sätt och genomför konsekventa, rättvisa och effektiva interna utredningar.

2. Rapporteringsskyldighet

Medarbetare måste omedelbart rapportera alla potentiella oegentligheter som kan bryta mot WSP:s Uppförandekod, policyer, yrkesetiska regelverk eller tillämpliga lagar. Exempel på oegentligheter inkluderar:

- Bedrägeri, stöld, felaktig redovisning, penningtvätt eller falska anspråk,
- Korruption, intressekonflikter, kickbacks och mutor,
- Orättvis konkurrens och insiderhandel,
- Handlingar som utgör en allvarlig miljörisk,
- Handlingar som äventyrar hälsa, säkerhet, arbetsrättsliga- eller medborgerliga rättigheter,
- Brott mot dataskydd, sekretess, integritet eller IT-säkerhet,
- Överträdelse av ekonomiska sanktioner och handelskontroller,
- Olämpligt interpersonellt beteende såsom våld, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier,

- Alla former av repressalier mot person som rapporterar potentiella missförhållanden eller person som deltagit i en utredning,
- Annat beteende som kan bryta mot, eller uppmuntra andra anställda att bryta mot, lagen, vår Uppförandekod eller policyer.

2.1 När ska jag rapportera?

Rapportera så snart en potentiell oegentlighet har identifierats. Du behöver inte bevisa en anklagelse och ska inte genomföra en egen utredning innan du rapporterar. Detta kommer att hanteras av WSP:s Ethics team eller annat team som är behörig att utföra den relevanta typen av utredning. Vänta inte med att rapportera dina bekymmer och försök inte att ta saken i egna händer: detta kan förhindra WSP:s förmåga att effektivt hantera frågan.

2.2 Kan jag rapportera anonymt?

Ja, även om vi uppmuntrar rapportörer att identifiera sig själva och delta i utredningsprocessen, kan rapportörer förbli anonyma när de lämnar in en rapport via WSP:s Visselblåsartjänst (Business Conduct Hotline), som drivs av EthicsPoint, om tillämplig lag tillåter det. Alla rapporter granskas omedelbart och åtgärdas på lämpligt sätt, i enlighet med problemens natur, oavsett om rapportören väljer att förbli anonym eller inte.

Om rapportörens identitet är känd (eller annan information från vilken dennes identitet kan härledas), ska endast de utsedda personer behöriga att ta emot, utreda eller följa upp rapporter ha tillgång till information som rör dennes identitet. Under vissa omständigheter, och i den utsträckning lagen tillåter, kan rapportörens identitet komma att delas med andra intressenter.

Andra åtgärder som vidtagits för att hålla rapporter och utredningar konfidentiella inkluderar begränsad tillgång till register och begränsad distribution av utredningsrapporterna.

2.3 Vad händer om jag har en fråga eller behöver råd angående misstänkt oegentlighet?

Om du är osäker på om en incident eller ett beteende du har observerat eller fått kännedom om utgör en potentiell oegentlighet som bör rapporteras, uppmanas du att först ta upp din oro konfidentiellt med din närmaste chef, Ethics teamet eller de andra kanalerna beskrivna nedan.

3. Rapporteringskanaler

Det finns flera rapporteringskanaler tillgängliga för att rapportera potentiella missförhållanden, uttrycka oro eller ställa en fråga. Dessa rapporteringskanaler är inrättade i syfte att ge möjlighet att rapportera bekymmer och fall av potentiella oegentligheter.

Även om rapportörer kan använda valfri tillgänglig rapporteringskanal, uppmuntras anställda att i första hand ta upp eventuella bekymmer direkt med WSP. Vid tveksamheter uppmuntras anställda alltid att rapportera bekymmer via de interna mottagare som anges nedan:

3.1 Personligen

- Din chef,
- Chief Ethics Officer eller en Ethics representant,
- En HR-representant,
- En lokal kontaktperson som vederbörligen utsetts av Ethics teamet att fungera som konfidentiell facilitator för rapportörer, om sådan identifierats på Canopy,
- Global Vice President Internal Audit eller en medlem av teamet för Internal Audit.
- Regionala HSEQ-ledare/ Global Chief HSSEQ Officer – Vid oro kring Hälsa, Säkerhet, Miljö och Kvalitet.

3.2 Ethics inkorg

Oro kan även rapporteras direkt till Ethics teamet.

E-post: ethics@wsp.com eller alternativ regional inkorg som hanteras av Ethics teamet, som tillhandahålls på det regionala intranätet

Post: Ethics Team

1600 René Lévesque Blvd. West, 18th floor

Montreal, Quebec Canada H3H 1P9

3.3 Visselblåsartjänst (Business Conduct Hotline)

WSP har en Business conduct hotline eller "Visselblåsartjänst" som drivs av NAVEX EthicsPoint, en oberoende och säker rapporteringstjänst. Oro kan lämnas in anonymt, via onlineformuläret eller via telefon till de dedikerade telefonnumren som anges på sidan för vår [Visselblåsartjänst \(Business Conduct Hotline\)](#). Tjänsten finns tillgänglig på flera språk, 24 timmar om dygnet, 365 dagar om året.

3.4 Lokala eller nationella rapporteringsalternativ

Vissa länder i vilka vi är verksamma kan kräva att ett lokalt eller nationellt rapporteringsalternativ finns tillgängligt. I tillämpliga fall kommer detaljerna och kontaktinformationen för dessa lokala rapporteringskanaler, som drivs av det lokala Ethics teamet, att finnas tillgänglig på ditt lokala intranät. Rapportörer kan välja att rapportera till vilken som helst av dessa lokala rapporteringskanaler.

Anställda kan ha mer än ett rapporteringsalternativ tillgängligt för dem, beroende på deras arbetssituation och de lagar som är tillämpliga i det land eller den region där de befinner sig, utöver kanalerna som WSP har etablerat enligt ovan. Till exempel kräver vissa länder att anställda görs medvetna om relevanta lokala organ till vilka externa rapporter om visselblåsning kan göras (vilka i sådant fall kommer att visas på ditt regionala intranät), eller så kan en anställd vara placerad hos en kund som har sina egna rapporteringskanaler.

3.4.1 Hälsa, säkerhet, trygghet och miljöincidenter

Incidenter inom Hälsa, säkerhet, trygghet och miljö ska rapporteras i enlighet med Global HSEQ manualand standards. I fall av tveksamhet, uppmuntras anställda ändå att rapportera oro via de interna mottagare som anges i ovan avsnitt "3. Rapporteringskanaler".

4. Skyldigheter under en utredning

WSP kommer att granska alla rapporter om potentiella missförhållanden för ett svar, vidarehänvisning eller utredning. WSP kommer att undersöka alla anklagelser om potentiella missförhållanden på ett konsekvent, rättvist och effektivt sätt.

Om utredningen avslöjar eller styrker missförhållandet kommer åtgärder att vidtas i enlighet med interna rutiner och tillämpliga regionala processer för att hantera missförhållandena. Resultande åtgärder kan innefatta korrigerande åtgärder, såsom uppdatering av policyer, kompletterande utbildning, kommunikationskampanjer och disciplinära åtgärder, upp till och inklusive avsked. Disciplinära åtgärder varierar beroende på arten och allvarlighetsgraden av missförhållandet, huruvida beteendet är återkommande samt kraven i tillämplig lokal lagstiftning.

Anställda måste samarbeta fullt ut och i god tro med utredare som utför interna utredningar, bland annat genom att delta i möten och tillhandahålla information som utredaren efterfrågar och som de enligt lag har rätt att dela. Underlåtenhet att samarbeta kan leda till disciplinära åtgärder. Deltagare bör inte förvänta sig att få fullständiga detaljer om de anklagelser som utreds, eftersom dessa endast delas vid behov, i syfte att bevara utredningens integritet.

4.1 Vad händer efter jag rapporterat?

Alla rapporter, oavsett arten eller allvaret av anklagelserna de kan innehålla, kommer att granskas och hanteras av WSP på ett konsekvent, rättvist och effektivt sätt. När en rapport har gjorts kommer den att bekräftas inom 7 dagar. WSP:s mål är att avsluta ärendet inom 60 dagar från det datum då rapporten mottogs. Inte alla rapporter kommer nödvändigtvis att leda till en utredning.

4.2 Hur genomförs utredningarna?

En utredning kan inledas för att bedöma om en anklagelse är välgrundad. Rapportören kommer att få information om resultatet eller framstegen i utredningen så snart det är möjligt och/eller inom lagstadgade tidsramar. En utredning är inte en disciplinär- eller bestraffande process, även om den i vissa fall kan komma att leda till disciplinära åtgärder såsom när ett missförhållande har bekräftats.

4.3 Hur är det med konfidentialiteten i utredningen?

Rapporter och information som samlas in under en utredning behandlas som konfidentiell. Lämplig behandling av utredarna stödjer WSP:s möjlighet att upprätthålla sin Speak Up-kultur och bevarar integriteten i utredningsprocessen. Sådan information kommer att hanteras i enlighet med WSP:s Global Information Security Policy, och avslöjas endast i den utsträckning som krävs för att besvara frågan eller frågorna som väckts av rapporten, eller för att WSP ska kunna fullgöra sina rättsliga skyldigheter eller legitima affärsbehov. Mer information om hanteringen av personuppgifter finns i WSP:s Privacy Policy.

5. Nolltolerans mot repressalier

Repressalier inträffar när negativa åtgärder vidtas mot en person som svar på att denne har rapporterat missförhållanden, deltagit i en utredning, vägrat att delta i misstänkt otillbörlig aktivitet eller utövat arbetsrelaterade rättigheter som skyddas av lag.

WSP har en nolltoleranspolicy mot alla former av repressalier och står för en arbetsplatskultur där anställda känner sig trygga att lyfta bekymmer när som helst utan rädsla för negativa konsekvenser. Anställda får inte vidta repressalier mot någon som rapporterat i god tro eller deltagit i en utredning. Dessutom får anställda inte försöka ta reda på identiteten på en rapportör.

WSP:s skydd mot repressalier omfattar anställda, tredje parts rapportörer, vittnen, personer som hjälpt rapportören i utredningsprocessen, personer kopplade till rapportören som skulle kunna utsättas för repressalier eller juridiska personer som ägs av rapportören. Handlingar, hot om eller försök till repressalier är ett allvarligt brott mot Uppförandekoden och kommer att utredas. Alla som befinner sig engagerat sig i repressalier kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder, upp till och inklusive avsked.

5.1 Vilka exempel finns det på repressalier?

Repressalier avser alla former av negativa åtgärder, direkta eller indirekta, som vidtas mot en person som har rapporterat missförhållanden eller på annat sätt utövat sina rättigheter skyddade enligt lag. Repressalier kan ta många former, inklusive:

- Degradering;
- Avstängning;
- Avsked;
- Lönesänkningar,
- Omplaceringar, inklusive överföring av arbetsuppgifter, byte av arbetsplats, sänkta löner, ändrad arbetstid,
- Underlåtenhet att befordra, inklusive underlåtenhet att omvandla ett tillfälligt anställningsavtal till en fast anställning, där arbetstagaren hade sådana berättigade förväntningar,
- Skapande av en fientlig arbetsmiljö, inklusive tvång, hot, trakasserier eller utfrysning,
- Negativ påverkan på arbetsförhållanden,
- Vägran att erbjuda utbildning,
- Påförande av disciplinära åtgärder, tillrättavisningar eller andra påföljder, inklusive ekonomiska påföljder,
- Orsakande av skada på anseende, särskilt i sociala medier, eller ekonomisk förlust,
- Neka anställningsförmåner.

5.2 Vad ska jag göra om jag fruktar repressalier?

WSP har åtagit sig att fullt ut skydda alla personer som rapporterar eller samarbetar i en utredning från alla former av repressalier. Om du är orolig kan du skriva en notering om detta i din rapport eller meddela utredaren direkt, ethics@wsp.com eller en [Etikrepresentant](#).

5.3 Vad ska jag göra om jag tror att någon utsätts för repressalier?

Om du observerar eller misstänker en repressaliehandling måste du omedelbart rapportera det via en av de tillgängliga rapporteringskanalerna som beskrivs i avsnittet Rapporteringskanaler eller direkt meddela utredaren, ethics@wsp.com eller en Etikrepresentant.

6. Regional implementering

Denna policy gäller för alla WSP operativa bolag som säkerställer att dess antagande är i enlighet med all tillämplig lagstiftning. Därför kommer WSP att utfärda ett regionalt tillägg till denna policy där så krävs, vilken kommer att gälla för rapporter som görs i det specifika landet. Om det finns en diskrepans mellan denna policy och lokal lag, kommer WSP att tillämpa de strängare kraven.

7. Informationshantering och dokumentlagring

Oavsett vilken rapporteringskanal som används, kommer insamlingen och behandlingen av personuppgifter som en del av en rapport och efterföljande utredning att behandlas i enlighet med WSP:s Integritetsmeddelande. Ett särskilt Integritetsmeddelande vid rapportering online finns tillgängligt innan du skickar in en rapport.

WSP:s anställda kan, som en del av sina arbetsuppgifter, komma i kontakt med information eller dokument som är kontrollerade, begränsade eller på annat sätt konfidentiella. Detta inkluderar till exempel information om försvarskontrakt, exportkontrollerad data, militär användningsteknik eller annan känslig eller hemligstämplad information. Denna typ av kontrollerad information får inte inkluderas i en incidentrapport enligt denna policy.

WSP kommer att föra register över alla mottagna rapporter, i enlighet med konfidentialitetskraven i vår Global Information security policy. Rapporter ska inte lagras längre än vad som är nödvändigt och proportionerligt, i enlighet med WSP:s records management practices, för att uppfylla de krav som ställs av tillämplig lag.

8. Sök hjälp och rapportera farhågor

För hjälp med denna policy bör medarbetare kontakta sin Regional etikrepresentant 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 etikrepresentant P:s Ethics team på ethics@wsp.com eller anonymt via WSP:s Visselblåsarjänst (Business Conduct Hotline), där lagstiftningen så tillåter det. Mer information om rapporteringsprocessen finns på Canopy.

9. Omfattning och definitioner

Denna policy gäller WSP¹ och alla WSP:s Medarbetare² utan undantag, samt för oberoende uppdragstagare. Dessutom kan tredje part rapportera potentiella överträdelser av WSP:s Uppförandekod eller tillämpliga lagar och förordningar i enlighet med villkoren i denna policy.

10. Relaterade policyer och processer

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

- Uppförandekod
- Global delegation of authority
- WSP – Online reporting platform privacy notice
- WSP privacy policy
- Information classification and handling policy
- Records management practices
- HSSEQ manual

¹ WSP Global Inc. och dess dotterbolag.

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

11. Revision

Revision	Sammanfattning av ändringar	Datum
6	Uppdaterad policystruktur och terminologi för att anpassa dem till det nuvarande ramverket för Ethics governance framework. Reviderade avsnitt är WSP:s åtagande, rapporteringskanaler, skydd mot repressalier, konfidentialitet, att söka hjälp och rapportera farhågor, omfattning och definitioner samt relaterade policyer och processer.	21-Jul-26

12. Historik

Typ av dokument	Styrande	Version	6
Ägare	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Godkännande		Version	Godkännandedatum
Policy Approval Committee		6	21-jul-26
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		6	30-jul-26
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		1	10-aug-21
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		2	25-apr-22
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		3	8-maj-23
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	25-jul-24
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1-maj-25