

Política de denuncia, investigaciones y no represalias

1. Compromiso de WSP

Esta política de Denuncias, investigaciones y anti-represalias (la “Política”) apoya el compromiso de WSP de poner la ética en el centro de todo lo que hacemos. El compromiso de WSP se refleja en las siguientes acciones.

1. Fomentamos una cultura de “Alzar la voz” asegurando que los canales de denuncia internos sean gestionados y comunicados efectivamente.
2. Protegemos contra las represalias a cualquier individuo que, de buena fe, informe sobre alguna mala conducta, participe o colabore en una investigación.
3. Tratamos las alegaciones de mala conducta de manera adecuada y llevamos a cabo investigaciones internas consistentes, justas y efectivas.

2. El deber de reportar

Los empleados deben reportar de inmediato cualquier posible mala conducta que pudiese infringir el Código de conducta, políticas, códigos de buena práctica profesional o leyes aplicables de WSP.

Algunos ejemplos de mala conducta incluyen:

- Fraude, robo, contabilidad incorrecta, lavado de dinero o declaraciones falsas,
- Corrupción, conflictos de interés y sobornos,
- Competencia desleal y uso indebido de información privilegiada
- Acciones que representan una seria amenaza al medio ambiente,
- Acciones que ponen en peligro la salud, la seguridad, los derechos laborales o civiles,
- Infracciones de la protección de datos, confidencialidad, privacidad o seguridad de TI,
- Violación de sanciones económicas y controles comerciales,
- Conducta interpersonal inapropiada como violencia, discriminación, acoso laboral y sexual,

- Cualquier forma de represalia contra cualquier persona que informe sobre una mala conducta potencial o persona que haya participado en una investigación,
- Cualquier otra conducta que pueda infringir o alentar a otros empleados a infringir la ley, nuestro Código de conducta o políticas relacionadas.

2.1 ¿Cuándo debo reportar?

Haga su reporte tan pronto como se identifique una posible mala conducta. No necesita probar o evidenciar la alegación ni realizar su propia investigación antes de denunciar. Esto será manejado por el equipo de Ética de WSP o cualquier otro equipo autorizado para realizar la investigación correspondiente. No retrase el reporte de sus alegaciones ni intente tomar medidas por su cuenta: esto puede impedir la capacidad de WSP para tratar el asunto de manera efectiva.

2.2 ¿Puedo reportar de manera anónima?

Sí, aunque alentamos a los denunciantes a identificarse y participar en el proceso de investigación., los denunciantes pueden permanecer anónimos al presentar un reporte a través de la Línea Directa de Conducta Empresarial de WSP, operada por EthicsPoint, si la ley aplicable lo permite. Todas las denuncias son revisados de inmediato y abordados adecuadamente, de acuerdo con la naturaleza de los asuntos, independientemente de si el denunciante optó por permanecer anónimo o no.

Cuando se conoce la identidad del denunciante (o cualquier otra información de la que se pueda inferir su identidad), solo aquellos individuos autorizados y competentes para recibir, investigar o dar seguimiento a las denuncias tendrán acceso a la información con respecto a su identidad. Sin embargo, en ciertas circunstancias, y de conformidad con la ley, la identidad del denunciante puede ser revelada a otras partes interesadas.

Otras medidas tomadas para mantener las denuncias y las investigaciones confidenciales incluyen registros de acceso restringido y distribución limitada de los informes de investigación.

2.3 ¿Qué debo hacer si tengo una pregunta o necesito asesoría sobre una sospecha de mala conducta?

Si no está seguro de si se debe reportar un incidente o comportamiento que haya observado o del que haya tenido conocimiento que represente una posible mala conducta, se le recomienda primero plantear su preocupación de manera confidencial con su gerente directo o con el equipo de Ética o en cualquiera de los otros canales descritos a continuación.

3. Canales de denuncia

Hay numerosos canales de denuncia disponibles para reportar una posible mala conducta, plantear una preocupación o hacer una pregunta. Estos canales de reporte están establecidos con el propósito de permitir que reporten preocupaciones o situaciones de posible mala conducta.

Aunque los denunciantes pueden usar cualquier canal de denuncia disponible para ellos, se alienta a los empleados a abordar cualquier preocupación que puedan tener directamente con WSP. En caso de duda, se invita siempre a los empleados a reportar cualquier preocupación a través de los destinatarios internos enumerados a continuación:

3.1 En persona

- Su gerente de área,
- El oficial regional de ética o cualquier representante de ética,
- Un representante de recursos humanos,
- Si existe en Canopy, un punto de contacto local debidamente designado por el equipo de ética para servir como facilitador confidencial para los denunciantes,
- El vicepresidente global de auditoría interna o un miembro del equipo de auditoría interna.
- Líderes regionales de HSEQ / global principal HSSEQ – preocupaciones de salud, seguridad y protección y medio ambiente y calidad

3.2 Buzón de Ética

Las preocupaciones también pueden ser reportadas directamente al equipo de Ética.

Correo Electrónico: ethics@wsp.com o buzón regional alternativo (etica.lac@wsp.com) gestionado por el equipo de Ética, según se indique en la intranet regional

Correo: Ethics Team

1600 René Lévesque Blvd. West, 18th floor

Montreal, Quebec Canada H3H 1P9

3.3 Línea directa de conducta empresarial

WSP cuenta con una línea Directa de conducta Empresarial o “línea de denuncia” operada por NAVEX-EthicsPoint, un servicio de reporte independiente y seguro. Las denuncias pueden ser presentadas de

manera anónima mediante el llenado de un formulario en línea o bien utilizando el enlace o, por teléfono en los números de teléfono asignados que se identifican en la [página de la línea directa de conducta Empresarial](#). El servicio está disponible en muchos idiomas, las 24 horas del día, los 365 días del año.

3.4 Opciones de reporte locales o nacionales

Ciertos países en los que operamos pueden requerir que haya una opción de reporte local o nacional disponible. Donde sea aplicable, los detalles y la información de contacto para esos canales de reporte locales, operados por el equipo de Éticalocal, se proporcionarán en su intranet local. Los denunciantes pueden, si así lo desean, reportar a cualquier canal de reporte local.

Los empleados pueden tener más de una opción de reporte disponible, dependiendo de su situación laboral y las leyes aplicables en el país o región en la que se encuentren, además de los canales establecidos por WSP descritos anteriormente. Por ejemplo, ciertos países requieren que se informe a los empleados sobre organismos locales relevantes a los que se pueden hacer reportes externos de denuncia (que se mostrarán en su intranet regional), o un empleado puede estar integrado con un cliente que tiene sus propios canales de reporte.

3.4.1 Incidentes de salud, seguridad y Protección y medio ambiente

Los incidentes de salud, seguridad y Protección y medio ambiente deben ser reportados de acuerdo con el manual Global de HSEQ y las normas. En caso de duda, se alienta a los empleados a reportar cualquier preocupación a través de los destinatarios internos enumerados anteriormente en la sección "3. Canales de denuncia".

4. Deberes durante la Investigación

WSP revisará cada denuncia de posible mala conducta para brindar una respuesta, referencia o investigación, según sea el caso. WSP investigará las alegaciones de posible mala conducta de manera consistente, justa y efectiva.

Si la investigación revela o corrobora una mala conducta, se tomarán medidas, de acuerdo con los procedimientos internos y los procesos regionales aplicables, para corregir la mala conducta. Las acciones resultantes pueden incluir medidas de remediación, como actualizaciones de políticas, capacitación correctiva, campañas de comunicación y medidas disciplinarias, e incluso considerar el despido. La acción disciplinaria puede variar dependiendo de la naturaleza y gravedad de la mala conducta, si la mala conducta es recurrente, asimismo dependerá de los requisitos de la ley local aplicable.

Los empleados deben cooperar plenamente y de buena fe con los investigadores que realizan investigaciones internas, incluso asistiendo a reuniones y proporcionando la información que el investigador solicite y que legalmente puedan compartir. La falta de cooperación puede resultar en medidas disciplinarias. Los participantes no deben esperar recibir todos los detalles de las alegaciones que se están investigando, ya que estos se comparten sobre un criterio de difusión estricto, lo anterior para preservar la integridad del proceso de investigación.

4.1 ¿Qué sucede después de que reporto?

Todos los reportes, independientemente de la naturaleza o gravedad de las alegaciones que puedan contener, serán debidamente revisados y procesados por WSP de manera consistente, justa y efectiva. Una vez que se hace un reporte, se validará dentro de los 7 días hábiles siguientes. El objetivo de WSP es cerrar los asuntos dentro de los 60 días hábiles siguientes a partir de la fecha en que se recibió la denuncia. No todas las denuncias requieren necesariamente una investigación.

4.2 ¿Cómo se llevan a cabo las investigaciones?

Puede iniciarse una investigación para determinar si una alegación está fundada. El denunciante recibirá información sobre el resultado o el progreso de una revisión tan pronto como sea razonablemente posible y/o dentro de los plazos legales. Una investigación no es un proceso disciplinario o punitivo, aunque puede resultar en medidas disciplinarias en ciertos casos, como cuando se ha comprobado una mala conducta.

4.3 ¿Qué pasa con la confidencialidad de la investigación?

La denuncia y la información recopilada durante una investigación se tratan como confidencial: el tratamiento apropiado de dicha información por parte de los investigadores fortalece la capacidad de WSP para mantener su cultura de “Alzar la voz” y preserva la integridad del proceso de investigación. Dicha información será manejada de acuerdo con nuestra Política Global de seguridad de la Información, y se revelará solo según sea necesario para el propósito de responder a las denuncias planteadas por el reporte, o para permitir que WSP cumpla con sus obligaciones legales o necesidades comerciales legítimas. Más información sobre la gestión de datos personales se puede encontrar en la Política de Privacidad.

5. Tolerancia cero a las represalias

La represalia ocurre cuando se toma una acción adversa contra una persona que haya denunciado una mala conducta, participado en una investigación, se haya negado a participar en una actividad sospechosa inapropiada o haya ejercido derechos laborales protegidos por la ley.

WSP tiene una política de tolerancia cero contra cualquier forma de represalia y está comprometida con una cultura laboral donde los empleados se sientan seguros para plantear preocupaciones en cualquier momento sin temor a consecuencias adversas. Los empleados no deben tomar represalias contra nadie que haya presentado un reporte de buena fe o haya participado en una investigación. Además, los empleados no deben intentar averiguar la identidad de un denunciante.

La protección anti-represalia de WSP se extiende a empleados, denunciantes de terceros, testigos, personas que asistieron al denunciante en el proceso de investigaciones, personas conectadas con el denunciante que podrían sufrir represalias, o entidades legales propiedad del denunciante. Actos, amenazas o intentos de represalia son una seria violación del Código de conducta y serán investigados. Cualquiera que se encuentre involucrado en represalias estará sujeto a medidas disciplinarias, que pudiesen incluir el despido.

5.1 ¿Cuáles son ejemplos de represalias?

La represalia se refiere a cualquier forma de acción adversa, directa o indirecta, tomada contra una persona por denunciar una mala conducta o de por ejercer sus derechos protegidos por la ley. La represalia puede tomar muchas formas, incluyendo:

- Degradación;
- Suspensión;
- Despido;
- Reducciones salariales;
- Reasignaciones de trabajo, incluyendo transferencia de funciones, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción de salarios, cambio en el horario de trabajo,
- No promociones o ascensos, incluyendo no convertir un contrato de empleo temporal en uno permanente, donde el trabajador tenía tales expectativas legítimas,
- Crear un ambiente de trabajo hostil, incluyendo coerción, intimidación, acoso u ostracismo,
- Impactar adversamente las condiciones de trabajo,
- Retención de capacitación,
- Imposición de cualquier medida disciplinaria, reprimendas u otras sanciones, incluyendo sanciones financieras,
- Causar daño reputacional, particularmente en redes sociales, o pérdida financiera,
- Negar beneficios laborales.

5.2 ¿Qué debo hacer si temo represalias?

WSP está completamente comprometida a proteger a todas las personas que presenten un reporte o cooperen en una investigación contra cualquier forma de represalia. Si está preocupado, incluya una nota en su reporte o notifique directamente al investigador, ethics@wsp.com o a un representante de Ética.

5.3 ¿Qué debo hacer si creo que alguien está experimentando represalias?

Si observa o sospecha un acto de represalia, debe reportar la preocupación inmediatamente a través de uno de los canales de denuncia disponibles descritos en la sección “canales de Denuncia” o notificar directamente al investigador, ethics@wsp.com o a un representante de Ética.

6. Implementación regional

Esta política se aplica a todas las entidades operativas de WSP, quienes aseguran que su adopción cumpla con toda la legislación aplicable. En consecuencia, WSP emitirá un apéndice regional a esta política, donde sea necesario, que se aplicará a los reportes realizados en ese país en particular. Donde haya una discrepancia entre esta política y la ley local, WSP aplicará los requisitos más estrictos.

7. Gestion de información y retencion de documentos

Independientemente del canal de denuncia utilizado, la recopilación y procesamiento de datos personales como parte de un reporte y posterior investigación serán procesados de acuerdo con nuestro aviso de Privacidad de WSP. Está disponible para su consulta previa a presentar una denuncia el aviso de privacidad de denuncia en línea

Los empleados de WSP pueden, como parte de sus funciones laborales, entrar en contacto con información o documentos que sean controlados, restringidos o de otro modo confidenciales. Esto incluye, por ejemplo, información sobre contratos de defensa, datos controlados de exportación, tecnología de uso militar u otra información sensible o clasificada. Este tipo de información controlada no debe incluirse en un incidente reportado bajo esta política.

WSP mantendrá registros de cada denuncia recibida, en cumplimiento con los requisitos de confidencialidad proporcionados en nuestra política Global de seguridad de la Información. Los reportes

se almacenarán no más del tiempo necesario y proporcional, en cumplimiento con la Política Global de seguridad de la Información, para cumplir con los requisitos impuestos por la ley aplicable.

8. Buscar ayuda y reportar inquietudes

Para obtener ayuda con esta política, los empleados deben ponerse en contacto con su representante regional de Ética o enviar un correo electrónico a ethics@wsp.com.

Los empleados deben informar de inmediato cualquier incumplimiento presunto o conocido de esta política. Los informes pueden realizarse a un gerente, a un representante regional de Ética, al Equipo de Ética de WSP en ethics@wsp.com o, cuando lo permita la ley, de forma anónima a través de la Línea Directa de Conducta Empresarial de WSP. Hay más información sobre el proceso de denuncia disponible en Canopy.

9. Scope and definitions

Esta política se aplica a WSP¹, a todos los empleados de WSP² sin excepción, así como a los contratistas independientes. Además, cualquier tercero puede reportar posibles incumplimientos del Código de conducta de WSP o de las leyes y regulaciones aplicables de conformidad con los términos de esta política.

10. Políticas y procedimientos relacionados

Además de esta política, WSP cuenta con políticas y procedimientos relacionados que incluyen:

- Código de Conducta
- Delegación Global de Autoridad
- WSP - Aviso de Privacidad de Plataforma de Reporte en Línea
- Política Global de Privacidad
- Política Global de seguridad de la Información

¹ WSP Global Inc. y sus subsidiarias.

² Empleados, incluidos directores, ejecutivos, contratistas independientes y otras personas sujetas a una relación laboral o similar con WSP.

- Prácticas de gestión de registros
- Manual HSEQ

11. Revisión

Revisión	Resumen de los cambios	Fecha
6	Se actualizó la estructura y la terminología de la política para alinearlas con el marco actual de gobernanza de Ética. Se revisaron las secciones sobre el compromiso de WSP, los canales de denuncia, las protecciones contra represalias, la confidencialidad, la búsqueda de ayuda y la notificación de inquietudes, el alcance y las definiciones, y las políticas y procedimientos relacionados.	21-Jul-26

12. Historial

Tipo de documento	Rectora	Versión	6
Propietario	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Aprobación		Versión	Fecha de aprobación
Comité de Aprobación de Políticas		6	21-Jul-26
Comité de Gobernanza, Ética y Compensación (GECC)		6	30-Jul-26
Comité de Gobernanza, Ética y Compensación (GECC)		1	10-Aug-21
Comité de Gobernanza, Ética y Compensación (GECC)		2	25-Apr-22
Comité de Gobernanza, Ética y Compensación (GECC)		3	8-May-23
Comité de Gobernanza, Ética y Compensación (GECC)		4	25-Jul-24
Comité de Gobernanza, Ética y Compensación (GECC)		5	1-May-25