



Retningslinjer for varsling, undersøkelse og vern mot gjengjeldelse

1. INNLEDNING

Disse retningslinjene for varsling, undersøkelse og vern mot gjengjeldelse («retningslinjene») støtter WSPs forpliktelse til å sette etikk i sentrum for alt vi gjør. WSPs forpliktelse gjenspeiles spesielt av følgende handlinger:

1. Vi oppmuntrer til en kultur der folk sier i fra, ved å sikre at interne varslingskanaler administreres og kommuniseres på en effektiv måte.
2. Vi beskytter mot gjengjeldelse mot personer som i god tro varsler om kritikkverdige forhold, deltar i eller samarbeider med en undersøkelse.
3. Vi behandler påstander om kritikkverdige forhold på en hensiktsmessig måte og gjennomfører konsekvente, rettferdige og effektive interne undersøkelser.

Disse retningslinjene gjelder for WSP Global Inc. og dets datterselskaper og for alle ansatte, herunder styremedlemmer, ledere, praktikanter, lærlinger, jobbsøkere og andre personer som har et nåværende eller tidligere ansettelses- eller arbeidsrelatert forhold til WSP i tillegg til uavhengige leverandører. I tillegg kan enhver tredjepart varsle om potensielle brudd på WSPs etiske retningslinjer eller gjeldende lover og regler i henhold til vilkårene i disse retningslinjene.

2. VARSLINGSPLIKT

Ansatte må umiddelbart varsle om alle potensielt kritikkverdige forhold som kan være i strid med WSPs etiske retningslinjer, disse retningslinjene eller gjeldende lover. Eksempler på kritikkverdige forhold inkluderer:

- svindel, tyveri, feilaktig regnskapsføring, hvitvasking av penger eller falske påstander
- korrupsjon, interessekonflikter, returkommisjon og bestikkelser
- urettferdig konkurranse og innsiddehandel
- handlinger som utgjør en alvorlig miljørisiko
- handlinger som setter helse, sikkerhet, arbeidsrettigheter eller grunnleggende frihet i fare
- brudd på databeskyttelse, konfidensialitet, personvern eller IT-sikkerhet



Retningslinjer for varsling, undersøkelse og vern mot gjengjeldelse

- brudd på økonomiske sanksjoner og handelsrestriksjoner
- upassende mellommenneskelig atferd, som vold, diskriminering, trakassering og seksuelltrakassering
- enhver form for gjengjeldelse mot enhver person som varsler om potensielt kritikkverdige forhold eller person som deltok i en undersøkelse
- enhver annen atferd som kan være i strid med eller oppmuntre andre ansatte til å handle i strid med loven, våre etiske retningslinjer eller disse retningslinjene

Når bør jeg varsle?

Varsle så snart potensielt kritikkverdige forhold er identifisert. Du trenger ikke å bevise en påstand eller gjennomføre din egen undersøkelse før du varsler om den. WSPs etikk- og overholdelsesteam eller et annet team med ansvar for å håndtere en bestemt type undersøkelse vil ta seg av dette. Ikke vent med å varsle om bekymringer eller forsøk å ta saken i egne hender. Dette kan gjøre det vanskeligere for WSP å behandle saken på en effektiv måte.

Kan jeg varsle anonymt?

Ja. Vi oppfordrer varslere til å identifisere seg for å hjelpe undersøkeren med å behandle påstander som er reist, men varslere kan forbli anonyme når de sender inn et varsel på EthicsPoint, hvis dette er tillatt i henhold til gjeldende lov. Alle varsler gjennomgås raskt og håndteres på hensiktsmessig måte, i henhold til sakens art, uavhengig av om varsleren valgte å være anonym eller ikke..

Når varslers identitet er kjent (eller annen informasjon som deres identitet kan utledes fra), skal kun autoriserte personer med myndighet til å motta, undersøke eller følge opp varsler ha tilgang til informasjon om deres identitet.

Andre tiltak som er iverksatt for å holde varsler og undersøkelser konfidensielle, inkluderer begrenset tilgang til journalføring og begrenset distribusjon av undersøkelsesrapportene.

Under visse omstendigheter, og som tillatt ved lov, kan imidlertid varslers identiteten bli opplyst for andre interessenter.

Hva om jeg har spørsmål eller trenger råd angående mistanke om kritikkverdige forhold?



Retningslinjer for varsling, undersøkelse og vern mot gjengjeldelse

Hvis du er usikker på om du bør varsle om potensielt kritikkverdige forhold, oppfordres du til først å ta opp bekymringen din på konfidensiell basis med din direkte overordnede, etikk- og overholdelsesteamet eller de andre kanalene som er beskrevet nedenfor.

3. VARSLINGSKANALER

Flere varslingskanaler er tilgjengelige for personer som ønsker å varsle om potensielt kritikkverdige forhold, ta opp en bekymring eller stille et spørsmål. Disse varslingskanalene er etablert for å gjøre det mulig for ansatte og andre interessenter å varsle om bekymringer og potensielt kritikkverdige forhold.

Selv om varslere kan bruke en hvilken som helst varslingskanal som er tilgjengelig for dem, til å varsle om en bekymring, oppfordres ansatte til først å ta opp eventuelle bekymringer de måtte ha, direkte med WSP. I tvilstilfeller oppfordres ansatte alltid til å varsle om eventuelle bekymringer gjennom de interne mottakerne som er oppført nedenfor:

PERSONLIG

- din direkte overordnede
- Chief Ethics and Compliance Officer eller en representant for etikk og overholdelse
- en HR-representant
- der det er oppgitt på det regionale intranettet, et lokalt kontaktpunkt som er utpekt av etikk- og overholdelsesteamet for å fungere som konfidensiell tilrettelegger for varslere
- den globale visepresidenten for internrevisjon eller et medlem av internrevisjonsteamet
- regionale HMS-ledere / global visepresident for HSMK – helse, sikkerhet, miljøhensyn

Etikkinnboks



Retningslinjer for varsling, undersøkelse og vern mot gjengjeldelse

Bekymringer kan også varsles direkte til etikk- og overholdelsesteamet.

E-post: ethics@wsp.com eller en alternativ regional innboks som administreres av etikk- og overholdelsesteamet, som oppgitt på det regionale intranettet

Post: Ethics and Compliance Office

1600 René Lévesque Blvd. West, 18th floor

Montreal, Quebec Canada H3H 1P9

Business Conduct Hotline

WSP har en Business Conduct Hotline eller «varslingstelefon» som drives av NAVEX EthicsPoint, en uavhengig og sikker varslingstjeneste. Bekymringer kan sendes inn anonymt, og både via telefon på de dedikerte telefonnumrene som er identifisert på Business Conduct Hotline-siden, eller ved å fylle ut nettskjemaet her. Tjenesten er tilgjengelig på mange språk, døgnet rundt, alle dager.

Lokale eller nasjonale varslingsalternativer

Enkelte land der vi opererer, kan kreve at et lokalt eller nasjonalt varslingsalternativ er tilgjengelig. Der dette er aktuelt, vil detaljene og kontaktinformasjonen for de lokale varslingskanalene, som drives av det lokale etikk- og overholdelsesteamet, være oppgitt på det lokale intranettet. Varslere kan, hvis de velger å gjøre det, varsle til enhver slik lokal varslingskanal.

Ansatte kan ha mer enn ett varslingsalternativ tilgjengelig for dem, avhengig av deres arbeidssituasjon og de gjeldende lovene i landet eller regionen de befinner seg i, i tillegg til kanalene som er etablert av WSP, som beskrevet ovenfor. For eksempel krever enkelte land at ansatte gjøres oppmerksomme på relevante lokale organer som eksterne varslingsrapporter kan sendes til (dette vil være oppgitt på ditt regionale intranett), eller en ansatt kan jobbe i organisasjonen til en kunde som har sine egne varslingskanaler.

Helse-, miljø- og sikkerhetshendelser

Helse-, sikkerhets- og miljøhendelser skal varsles i samsvar med den globale HMSK-håndboken. I tvilstilfeller oppfordres ansatte likevel til å varsle om eventuelle



Retningslinjer for varsling, undersøkelse og vern mot gjengjeldelse

bekymringer gjennom de interne mottakerne som er oppført i delen «3.Varslingskanaler» ovenfor.

4. PLIKTER UNDER UNDERSØKELSER

WSP vil gjennomgå alle inntak for svar, henvisning eller undersøkelse. WSP vil undersøke påstander om potensielt kritikkverdige forhold på en konsekvent, rettferdig og effektiv måte.

Målet med en undersøkelse er å gi fakta som danner grunnlag for å karakterisere og reagere på den aktuelle atferden. Hvis undersøkelsen avdekker eller underbygger kritikkverdige forhold, vil det bli iverksatt tiltak for å ta tak de kritikkverdige forholdene, i samsvar med interne prosedyrer og gjeldende regionale prosesser. Resulterende handlinger kan omfatte utbedringstiltak, for eksempel policyoppdateringer, utbedringsopplæring, kommunikasjonskampanjer og disiplinærtiltak, opp til og inkludert oppsigelse. Disiplinærtiltak varierer avhengig av arten og alvorlighetsgraden av de kritikkverdige forholdene, om de kritikkverdige forholdene er gjentakende, samt kravene i gjeldende lokal lovgivning.

Ansatte må samarbeide fullt ut og i god tro med undersøkere som utfører interne undersøkelser, inkludert ved å delta på møter og gi informasjon som undersøkeren ber om og som de er tillatt å dele i henhold til loven. Unnlatelse av å samarbeide kan føre til disiplinærtiltak. Deltakere bør ikke forvente å få all informasjon om påstandene som undersøkes, da disse kun deles på med dem som har behov for å vite det, for å bevare undersøkelsens integritet.

Hva skjer etter at jeg har varslet?

Alle varsler, uavhengig av arten eller alvorlighetsgraden av påstandene de måtte inneholde, vil bli behørig gjennomgått og behandlet av WSP på en konsekvent, rettferdig og effektiv måte. Når et varsel er sendt inn, vil det bli bekreftet innen 7 dager. WSP har som mål å avslutte saker innen 60 dager fra datoen da varselet ble mottatt. Ikke alle varslede bekymringer vil resultere i en undersøkelse.

Hvordan gjennomføres undersøkelser?

En undersøkelse kan iverksettes for å avgjøre om en påstand er velbegrunnet. Varsleren vil motta informasjon om utfallet eller fremdriften av en gjennomgang så



Retningslinjer for varsling, undersøkelse og vern mot gjengjeldelse

snart som rimelig mulig og/eller innenfor juridiske tidsrammer. En undersøkelse er ikke en disiplinær- eller straffeprosess, men den kan resultere i disiplinærtiltak i visse tilfeller.

Hva med konfidensialiteten til undersøkelsen?

Varsler og informasjon som samles inn under en undersøkelse, behandles som svært sensitive: Hensiktsmessig behandling under undersøkelsen gjør det mulig for WSP å opprettholde kulturen der folk sier i fra, og bevarer undersøkelsesprosessens integritet. Slik informasjon vil bli behandlet konfidensielt, i samsvar med våre globale retningslinjer for klassifisering og håndtering av informasjon, og fremvist kun etter behov for å svare på spørsmålet som reises av varselet, eller for å tillate WSP å oppfylle sine juridiske forpliktelser eller legitime forretningsbehov. Ytterligere informasjon om håndtering av personopplysninger finner du i personvernerklæringen.

5. FORBUD MOT GJENGJELDELSE

Gjengjeldelse oppstår når det iverksettes negative tiltak mot en person som følge av at denne har varslet om kritikkverdige forhold, deltatt i en undersøkelse, nektet å delta i aktivitet som mistenkes å være kritikkverdig, eller utøvd lovbeskyttede rettigheter på arbeidsplassen.

WSP har nulltoleranse for enhver form for gjengjeldelse og er forpliktet til en arbeidsplasskultur der ansatte føler seg trygge til å ta opp bekymringer når som helst uten frykt for negative konsekvenser. Ansatte må ikke utsette personer som har sendt inn et varsel i god tro eller deltatt i en undersøkelse, for gjengjeldelse.

WSPs vern mot gjengjeldelse strekker seg til ansatte, tredjepartsvarslere, vitner, personer som bisto varsleren i undersøkelsesprosessen, personer knyttet til varsleren som kan bli utsatt for gjengjeldelse, eller juridiske enheter eid av varsleren. Handlinger, trusler eller forsøk på gjengjeldelse er et alvorlig brudd på retningslinjene og vil bli undersøkt. Alle som blir funnet å ha engasjert seg i gjengjeldelse, vil bli gjenstand for disiplinærtiltak, opp til og inkludert oppsigelse.

Hva er eksempler på gjengjeldelse?



Retningslinjer for varsling, undersøkelse og vern mot gjengjeldelse

Gjengjeldelse refererer til enhver form for negativ handling, direkte eller indirekte, som tas mot en person som har varslet om kritikkverdige forhold eller på annen måte utøvet sine lovbeskyttede rettigheter. Gjengjeldelse kan ta mange former, inkludert:

- nedgradering
- suspendering
- oppsigelse
- redusert lønn
- omplassering,, inkludert overføring av arbeidsoppgaver, endring av arbeidssted, redusert lønn, endring av arbeidstid
- unnlatelse av å forfremme, inkludert unnlatelse av å konvertere en midlertidig arbeidskontrakt til en fast kontrakt, der arbeidstakeren hadde berettigede forventninger om dette
- skape et fiendtlig arbeidsmiljø, inkludert tvang, trusler, trakassering eller utstøtelse
- negativ påvirkning av arbeidsforholdene
- tilbakeholdelse av opplæring
- illeggelse av disiplinærtiltak, reprimander eller annen straff, inkludert økonomisk straff
- forårsaking av skade på omdømme, spesielt i sosiale medier, eller økonomisk tap
- nekting av ansettelsesfordeler

Hva skal jeg gjøre hvis jeg frykter gjengjeldelse?

WSP er fullt forpliktet til å beskytte alle personer som sender inn et varsel eller samarbeider i en undersøkelse, mot enhver form for gjengjeldelse. Hvis du er bekymret for gjengjeldelse, kan du inkludere en merknad i varselet ditt eller varsle undersøkeren, ethics@wsp.com eller en representant for etikk og overholdelse direkte.



Retningslinjer for varsling, undersøkelse og vern mot gjengjeldelse

Hva bør jeg gjøre hvis jeg tror noen utsettes for gjengjeldelse?

Hvis du observerer eller mistenker at noen utsettes for gjengjeldelse, må du varsle om bekymringen umiddelbart gjennom en av de tilgjengelige varslingskanalene beskrevet i delen «Varslingskanaler» ovenfor eller varsle undersøkeren, ethics@wsp.com eller en representant for etikk og overholdelse direkte.

6. REGIONAL GJENNOMFØRING

Disse retningslinjene gjelder for alle driftsenhetene i WSP, som sørger for at den tas i bruk i samsvar med all gjeldende lovgivning. Følgelig vil WSP utstede et regionalt tillegg til disse retningslinjene, der det er nødvendig, som vil gjelde for varsler som er sendt inn i det aktuelle landet. Der det er uoverensstemmelse mellom disse retningslinjene og lokal lovgivning, vil WSP følge de strengere kravene.

7. HÅNDTERING AV INFORMASJON OG OPPBEVARING AV DOKUMENTER

Uavhengig av hvilken varslingskanal som brukes, vil innsamling og behandling av personopplysninger som en del av et varsel og påfølgende undersøkelse bli behandlet i samsvar med WSPs personvernerklæring. En egen personvernerklæring for varsling på internett er tilgjengelig før du sender inn et varsel.

Ansatte i WSP kan, som en del av sine arbeidsoppgaver, komme i kontakt med informasjon eller dokumenter som er kontrollert, begrenset eller på annen måte konfidensielle. Dette inkluderer f.eks. informasjon om forsvarskontrakter, eksportkontrollerte data, teknologi for militær bruk eller annen sensitiv eller gradert informasjon. Denne typen kontrollert informasjon må ikke inkluderes i en hendelse som varsles i henhold til disse retningslinjene.

WSP vil føre oversikt over alle mottatte varsler, i samsvar med konfidensialitetskravene i våre globale retningslinjer for klassifisering og håndtering av informasjon. Varsler skal ikke oppbevares lenger enn det som er nødvendig og forholdsmessig, i samsvar med WSPs retningslinjer for dokumenthåndtering, for å overholde kravene som stilles av gjeldende lov.

8. RELATERTE DOKUMENTER

- Etiske retningslinjer
- Global delegering av myndighet



Retningslinjer for varsling, undersøkelse og vern mot gjengjeldelse

- WSP – Personvernerklæring for nettbasert varslingsplattform
- Globale retningslinjer for personvern
- Retningslinjer for klassifisering og håndtering av informasjon
- Retningslinjer for dokumenthåndtering
- HMSK-håndbok

9. HVOR DU KAN BE OM HJELP

Ansatte som er i tvil om noe som gjelder denne retningslinjen, kan gå til Global Investigations-nettsiden på WSPs intranett for mer informasjon, kontakte ethics@wsp.com eller ta opp saken direkte med sin regionale representant for etikk og overholdelse. Kontaktopplysningene deres er tilgjengelige på WSPs intranettside.

Type of document	Governing Policy		Version	4
Owner	Approval date	Approver		Approval date
J. Fox, Chief Ethics and Compliance Officer	July 10, 2024	Global Policy Approval Committee		July 11, 2024
		GECC / Board		July 25, 2024