

Retningslinjer for rettferdig konkurranse

1. WSPs forpliktelse

I WSP driver vi forretninger på en måte som støtter rettferdig og åpen konkurranse, med en ærlig og åpen forretningspraksis som er i samsvar med konkurranseretten. Vi mener at rettferdig konkurranse i åpne markeder utfordrer oss til å utnytte ressursene best mulig, og å finne nyskapende måter å gjøre forretninger og skaffe seg kunder på. En profesjonell, ærlig og likefrem forretningspraksis beskytter vårt omdømme og sikrer at vi og våre medarbeidere ikke bryter konkurranselovgivning, noe som ville ha medfører strenge straffer.

1.1 Urettferdig praksis og konkurransebegrensende adferd

Vi må ikke gjøre eller gi inntrykk av å gjøre noe som på en urettferdig måte begrenser konkurrenter eller innskrenker konkurransen i et marked. Medarbeidere må ikke gi en uriktig fremstilling av, manipulere, dekke over eller misbruke konfidensiell informasjon, og må ikke snakke nedsettende om konkurrenter eller delta i urettferdig praksis på annen måte sammen med aksjonærer, kunder, forretningspartnere, konkurrenter eller andre medarbeidere. Vi må innhente informasjon om konkurrenter og deres produkter, tjenester, teknologier, priser, markedsføringskampanjer og så videre gjennom lovlige og etisk akseptable kanaler.

Vi må heller ikke forplikte WSP til en forretningsavtale, involvere WSP i kartellvirksomhet for å utelukke eller motvirke konkurranse eller sikre selskapet en upassende konkurransefordel. Forbudte aktiviteter inkluderer, men er ikke begrenset til, avtaler om prisfiksing (inkludert for å eliminere en konkurrent), ulovlig boikott av leverandører eller kunder, budrigging, kartellvirksomhet, hensynsløs praksis, bruk av eksklusive forhandlinger, misbruk av markedsrett, kontroll av produksjon eller begrensning av levering av varer og tjenester, skruppelløs atferd, samordnet praksis, prissignalisering, ulovlige avtaler eller ordninger med konkurrenter om markedsdeling, avtaler eller ordninger med konkurrenter om ansattkompensasjon, fordeler, ansettelser, rekruttering, fastholdelse eller mobilitet for medarbeidere (inkludert lønnsfiksing og «no poaching»-ordninger der dette er forbudt ved lov), samt utveksling av konfidensiell informasjon.

Vanlige former for forbudt atferd er beskrevet nedenfor. Vi skal søke råd fra den regionale juridiske avdelingen eller representanten for etikk, hvis de mistenker at noe kan anses som urettferdig praksis eller konkurransebegrensende atferd.

1.2 Budrigging

Budrigging eller anbudssamarbeid er når konkurrenter koordinerer anbud seg imellom, for eksempel ved at én eller flere av dem blir enige om ikke å gi et bud, trekke tilbake et bud eller gi et bud de er blitt enige om på forhånd, uten at enheten som inviterer til anbudsrunder, blir informert om at partene inngår en slik avtale.

1.3 Prisfiksing og prissignalisering

Prisfiksing er en avtale (skriftlig, muntlig eller basert på innarbeidet atferd) mellom konkurrenter som øker, senker eller stabiliserer priser eller konkurransevilkår. Det foregår prisfiksing når to eller flere konkurrenter blir enige om å foreta handlinger som øker, reduserer eller stabiliserer prisen på et produkt eller en tjeneste uten en berettiget begrunnelse, eller når to eller flere konkurrenter blir enige om å eliminere en tredje konkurrent. Prissignalisering foregår når konkurrenter bruker metoder for å signalisere priser til hverandre med hensikt om å koordinere salg til enhetlige priser.

1.4 Markedsdeling

Markedsdeling foregår når konkurrenter blir enige om å dele eller allokere kunder eller geografiske markeder mellom seg, eller når de blir enige om å begrense fremstillingen av et produkt ved å fordele kvoter mellom seg eller på andre måter, i stedet for at hver av dem tar selvstendige beslutninger om hvor de skal drive næring, hvem de skal kjøpe varer av og hvilke kunder de skal henvende seg til. Markedsdeling inkluderer å fordele kunder etter geografisk område, å bli enige om ikke å konkurrere om hverandres kunder og å avtale at de ikke skal tre inn i eller gjøre utvidelser i en konkurrents marked.

1.5 «No poaching»-avtaler og lønnsfastsettelsesavtaler

No poaching-avtaler betyr at arbeidsgivere blir enige om ikke å komme med tilbud til eller hyre inn hverandres medarbeidere. Slike avtaler er ulovlige med mindre de er «rimelig nødvendig» for at partene skal kunne gjennomføre en bredere avtale, for eksempel en avtale om et fellesforetak eller om fusjon og oppkjøp, underlagt visse vilkår. Vurderingen av om en «no poaching»-avtale kan anses som «rimelig nødvendig», kan kun gjøres av det regionale juridiske teamet og etikkteamet.

Avtaler eller ordninger mellom arbeidsgivere om ansattkompensasjon, fordeler, ansettelser, rekruttering, fastholdelse eller andre arbeidsvilkår (inkludert lønnsfiksingsordninger der dette er forbudt ved gjeldende lov) kan være i strid med konkurranse-, arbeids- eller annen gjeldende lovgivning. Slike ordninger kan undergrave konkurransen i arbeidsmarkedet ved å begrense arbeidsgiveres evne til å konkurrere om talent på grunnlag av kompensasjon og arbeidsvilkår.

1.6 Konkurransbegrensende utveksling av konfidensielle opplysninger

Forbudt utveksling av konfidensielle opplysninger (for eksempel priser, kostnader eller fortjeneste) forekommer når parter som konkurrerer med hverandre – selv om de vurderer å inngå en transaksjon eller utveksle informasjon i en annen sammenheng – deltar i diskusjoner eller utveksler informasjon som går ut over den frie konkurransen mellom dem. I forbindelse med en tilbørlig aktsomhet av fusjoner og oppkjøp er det innført ordninger for å sikre at konfidensielle opplysninger som utveksles, ikke kan brukes til andre kommersielle formål enn transaksjonen som blir vurdert.

1.7 Misbruk av dominans

Misbruk av dominans (eller misbruk av markedsrett) forekommer når et dominerende firma, eller en gruppe av dominerende firmaer, i vesentlig grad forhindrer eller reduserer konkurranse ved å utføre handlinger som tar sikte på å eliminere konkurrenter, eller som rett og slett hindrer konkurrenter i å tre inn i et marked. Misbruk av dominans forekommer også når en part kontrollerer produksjonen eller begrenser tilbudet av varer og tjenester for å begrense konkurransen. Eksempler på handlinger som kan være misbruk av dominans, er urettferdig skvisning av marginer eller salg av tjenester under kostpris.

1.8 Samhandling med konkurrenter

Vi må sørge at diskusjoner vi tar del i, eller konfidensielle opplysninger vi utveksler, ikke fører til ulovlige avtaler, herunder muntlige avtaler, særlig på bransjearrangementer og ved uformelle og sosiale treff. Vi må i alle tilfeller der det forekommer diskusjoner mellom konkurrenter:

1. Unngå å utveksle informasjon med en konkurrent om priser, kostnader, fortjeneste, satser, kontrakts- eller anbudsvilkår, gebyrer, provisjoner eller rabatter som gjelder for nåværende eller fremtidige kunder, entreprenører eller leverandører, og om fordeling av arbeid, markeder, territorier eller klienter.
2. Unngå å komme med uttalelser som medfører eller antyder for andre at det foreligger en konkurransebegrensende avtale med en konkurrent.

Samarbeidsavtaler, fellesforetak- eller konsortieavtaler er eksempler på lovlig samarbeid mellom naturlige konkurrenter, noe som kan spille en positiv rolle i et rettfærdig konkurransemiljø. Men når det er en mulighet for en sammenslåing, et konsortium eller fellesforetak, må vi være forsiktige med hva slags opplysninger som utveksles og når.

Som hovedregel forbyr konkurranselovgivningen avtaler om å prissamarbeid, markeds- eller kundeinndeling eller begrensning av produksjon eller kapasitet når dette ikke skjer som en del av et legitimt samarbeid, en legitim allianse eller et lovlig fellesforetak. Vi må ikke utveksle konfidensielle opplysninger som priser, kostnader eller fortjeneste med konkurrenter uten en egnet tillatelse som er i

samsvar med det forretningsmessige formålet med informasjonsutvekslingen, og må be regional juridisk avdeling vurdere saken før de inngår avtale med en konkurrent om priser tilknyttet en anbudsrunde, uansett omstendigheter, selv om konkurransemyndigheten har blitt informert om en slik ordning.

Hvis en medarbeider deltar ved et møte eller i en samtale med konkurrenter, der det blir drøftet konkurransebegrensende atferd eller handlinger, må vedkommende straks fjerne seg fra situasjonen, dokumentere hendelsen og rådføre seg med juridisk avdeling eller etikkteamet, som vil hjelpe til med å avgjøre om det er nødvendig med ytterligere undersøkelser og forholdsregler.

1.9 Fusjoner og oppkjøp

Hvis du er kjent med en potensiell eller pågående transaksjon med en konkurrent som ennå ikke er avsluttet, må vi fortsette å konkurrere på en "business as usual"-basis med den andre parten. Vi må ikke endre vår atferd, avsløre konfidensiell informasjon eller på annen måte unngå konkurranse på grunn av den potensielle transaksjonen.

2. Manglende etterlevelse

Vi har nulltoleranse for alle former for urimelig praksis eller konkurransebegrensende atferd begått av medarbeidere eller våre forretningspartnere som handler på vegne av WSP. Deltakelse i konkurransebegrensende atferd medfører et brudd på det etiske regelverket som vil få konsekvenser opp til og med oppsigelse. Dessuten er konkurransebegrensende praksis i strid med loven og kan medføre strenge straffer. Brudd på konkurranselovgivningen, for eksempel Competition Act i Canada, kan få rettslige og regulatoriske konsekvenser, herunder sivil og strafferettslig ansvar, mulig fengsel, økonomiske bøter og straffer for WSP og medarbeidere, skade på omdømme og at WSP ikke får lov til å by på offentlige anbud. Domstoler kan også gi pålegg og legge restriksjoner på virksomheter for å hindre dem i å fortsette med eller gjenta konkurransebegrensende atferd.

3. Søke hjelp og rapportere bekymringer

For hjelp med denne retningslinjen bør medarbeidere kontakte sin regionale etikkrepresentant eller sende en e-post til ethics@wsp.com.

Medarbeidere må umiddelbart rapportere mistenkt eller kjent manglende etterlevelse av denne retningslinjen. Rapporter kan sendes til en leder, regional etikkrepresentant, WSPs etikkteam på ethics@wsp.com eller anonymt gjennom WSPs varslingskanal for forretningsatferd, der dette er tillatt ved lov. Mer informasjon om rapporteringsprosessen er tilgjengelig på Canopy.

4. Virkeområde og definisjoner

Denne retningslinjen gjelder for WSPⁱ og alle medarbeidereⁱⁱ uten unntak, samt forretningspartnere. Begrepene i denne retningslinjen har samme betydning som definert i regelverket.

5. Relaterte retningslinjer og prosedyrer

I tillegg til denne retningslinjen har WSP relaterte retningslinjer og prosedyrer, inkludert:

- Etiske retningslinjer

6. Revisjon

Revisjon	Sammendrag av endringer	Dato
6	Lagt til oppdateringer om fusjoner og oppkjøp (M&A), lønnsfiksing/no-poaching, rapportering og terminologi.adferd	21-jul-26

7. Historie

Dokumenttype	Styrende	Versjon	6
Eier	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Godkjenning		Versjon	Godkjenningsdato
Policy Approval Committee		6	21-jul-26
Board of Directors		6	30-jul-26
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		1	11-mai-21
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		2	2-mai-22
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		3	8-mai-23

Dokumenttype	Styrende	Versjon	6
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	1-mai-24
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1-mai-25

ⁱ WSP Global Inc. og dets datterselskaper.

ⁱⁱ Ansatte, inkludert styremedlemmer, ledere, uavhengige oppdragstakere og andre personer som står i et arbeidslignende forhold til WSP.