

# Polityka uczciwej konkurencji

## 1. Zobowiązanie firmy WSP

W WSP prowadzili działalność biznesową w sposób wspierający uczciwą i otwartą konkurencję oraz stosowali uczciwe i przejrzyste praktyki biznesowe zgodne z przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi konkurencji. Wierzymy, że uczciwa konkurencja na otwartych rynkach skłania nas do jak najlepszego wykorzystania zasobów i znajdowania innowacyjnych pomysłów na opracowanie nowych sposobów prowadzenia działalności i pozyskiwania klientów. Profesjonalne, uczciwe i bezpośrednie praktyki biznesowe chronią naszą reputację i gwarantują, że nasi pracownicy nie naruszają przepisów dotyczących konkurencji, za które grożą surowe kary.

### 1.1 Nieuczciwe praktyki i zachowania antykonkurencyjne

Nie wolno nam podejmować jakichkolwiek działań, które mogłyby nieuczciwie ograniczyć lub limitować konkurencję na jakimkolwiek rynku ani sprawiać takiego wrażenia. Pracownikom nie wolno wprowadzać w błąd, manipulować, ukrywać ani nadużywać informacji poufnych, a także angażować się w pogardliwą dyskusję przeciwko konkurencji lub w jakikolwiek inny sposób oraz nie stosować nieuczciwych praktyk wobec akcjonariuszy, klientów, partnerów biznesowych, konkurentów i innych Pracowników. Musimy pozyskiwać informacje o konkurentach, ich produktach, usługach, technologiach, cenach, kampaniach marketingowych itp. w sposób legalny i etyczny.

Nie wolno nam również angażować WSP w jakiekolwiek porozumienia biznesowe lub jednostronne działania, takie jak kartele, mające na celu eliminowanie lub zniechęcanie do konkurencji albo zapewnianie niestosownej przewagi konkurencyjnej. Zabronione działania obejmują między innymi zмовę cenową (w tym w celu wyeliminowania konkurenta), nielegalny bojkot dostawców lub klientów, zмовę przetargową, działania kartelowe, nieuczciwe praktyki rynkowe, umowy na wyłączność, nadużywanie pozycji rynkowej, kontrolowanie produkcji lub ograniczanie podaży towarów i usług, nieuczciwe postępowanie, uzgodnione praktyki, sygnalizowanie cen, zawieranie nielegalnych umów lub porozumień z konkurentami w celu podziału rynku, zawieranie umów lub porozumień z konkurentami dotyczących wynagrodzeń, świadczeń, zatrudniania, rekrutacji, utrzymania pracowników lub mobilności pracowników (w tym porozumień dotyczących ustalania wynagrodzeń i zakazu pozyskiwania pracowników, jeśli są zabronione przez obowiązujące prawo) oraz wymianę informacji poufnych.

Poniżej opisano typowe formy niedozwolonych zachowań. W razie wątpliwości, czy dane działanie można uznać za nieuczciwe praktyki lub zachowanie antykonkurencyjne, powinniśmy zwrócić się o poradę do regionalnego zespołu prawnego lub przedstawiciela ds. etyki.

## 1.2 Zmowa przetargowa

Zmowa przetargowa ma miejsce wówczas, gdy konkurenci koordynują przetargi, w ramach których co najmniej jeden konkurent uzgadnia, że nie złoży oferty, wycofa ofertę lub złoży ofertę uzgodnioną w drodze porozumienia, przy czym podmiot składający wniosek o dopuszczenie do przetargu nie jest informowany o porozumieniu zawartym między stronami.

## 1.3 Zmowa cenowa i sygnalizowanie cen

Zmowa cenowa to porozumienie (pisemne, ustne lub wywnioskowane na podstawie zachowania) między konkurentami, które podnosi, obniża lub stabilizuje ceny lub warunki konkurencji. Zmowa cenowa ma miejsce zawsze wtedy, gdy co najmniej dwóch konkurentów uzgadnia podjęcie działań, których skutkiem jest podwyższenie, obniżenie lub ustabilizowanie ceny jakiegokolwiek produktu lub usługi bez odpowiedniego uzasadnienia lub gdy konkurenci uzgadniają swoje działania w celu wyeliminowania konkurenta. Sygnalizowanie cen ma miejsce wówczas, gdy konkurenci uzgadniają metody wzajemnego sygnalizowania sobie cen w celu koordynowania sprzedaży po jednolitych cenach.

## 1.4 Podział rynku

Podział rynku ma miejsce wówczas, gdy konkurenci zgadzają się na podział lub przydzielenie klientów lub rynków geograficznych bądź na ograniczenie produkcji danego produktu poprzez ustalenie kwot dla konkurentów lub w inny sposób, zamiast podejmować niezależne decyzje dotyczące miejsca prowadzenia działalności, źródeł zaopatrzenia i klientów. Podział rynku obejmuje podział klientów według obszarów geograficznych, uzgodnienie, że nie będą oni konkurować o klientów drugiej strony (porozumienia o zakazie przejmowania klientów) oraz uzgodnienie, że nie będą wchodzić na rynek konkurenta ani rozwijać działalności na tym rynku.

## 1.5 Porozumienia dotyczące zakazu pozyskiwania pracowników i ustalania wynagrodzeń

Porozumienia dotyczące zakazu pozyskiwania pracowników występują wtedy, gdy konkurujący pracodawcy wspólnie uzgadniają, że nie będą nakłaniać do przejścia ani zatrudniać pracowników drugiej strony. Są one nielegalne, chyba że są „racjonalnie niezbędne” do realizacji szerszego porozumienia, takiego jak wspólne przedsięwzięcie lub umowa fuzji i przejęcia, pod warunkiem spełnienia określonych warunków. Oceny czy porozumienie dotyczące zakazu pozyskiwania pracowników można uznać za „racjonalnie niezbędne”, może dokonać wyłącznie regionalny zespół prawny i zespół ds. etyki.

Umowy lub porozumienia między pracodawcami dotyczące wynagrodzeń, świadczeń, zatrudniania, rekrutacji, utrzymania pracowników lub innych warunków zatrudnienia (w tym porozumienia dotyczące ustalania wynagrodzeń, jeśli są zabronione przez obowiązujące prawo) mogą naruszać przepisy dotyczące konkurencji, antymonopolowe, prawa pracy lub inne obowiązujące przepisy. Takie ustalenia

mogą osłabiać konkurencję na rynkach pracy poprzez ograniczanie możliwości konkurowania przez pracodawców o talenty za pomocą wynagrodzeń i warunków pracy.

## 1.6 Antykonkurencyjna wymiana informacji poufnych

Zakazana wymiana informacji poufnych (takich jak ceny, koszty lub zyski) ma miejsce wówczas, gdy strony, które konkurują ze sobą, nawet jeśli rozważają transakcję lub wymianę informacji w innym kontekście, angażują się w dyskusje lub wymianę informacji, które mają negatywny wpływ na konkurencję między nimi. W przypadku transakcji M&A zawiera się odpowiednie umowy, aby zagwarantować, że wymieniane informacje poufne nie będą mogły zostać użyte do żadnych celów komercyjnych innych niż związanych z przedmiotową transakcją.

## 1.7 Nadużycie pozycji dominującej

Nadużycie pozycji dominującej (lub nadużycie siły rynkowej) ma miejsce wówczas, gdy przedsiębiorstwo dominujące lub grupa przedsiębiorstw w znacznym stopniu uniemożliwia lub ogranicza konkurencję, angażując się w działania mające na celu wyeliminowanie konkurentów, lub po prostu powstrzymanie potencjalnych konkurentów przed wejściem na rynek. Nadużycie pozycji dominującej ma miejsce również wtedy, gdy dana strona kontroluje produkcję lub ogranicza podaż towarów i usług w celu ograniczenia konkurencji. Przykłady działań, które mogą stanowić nadużycie pozycji dominującej, to nieuczciwe zaniżanie marży lub sprzedaż usług poniżej kosztów.

## 1.8 Interakcje z konkurentami

Musimy dbać o to, aby dyskusje i wymiana informacji poufnych nie prowadziły do zawierania niezgodnych z prawem porozumień, w tym porozumień ustnych, szczególnie podczas imprez handlowych oraz spotkań nieformalnych i towarzyskich. We wszystkich okolicznościach, w których przeważają dyskusje między konkurentami, musimy:

1. unikać wymiany informacji z danym konkurentem dotyczących cen, kosztów, zysków, stawek, warunków umownych lub ofertowych, opłat, prowizji lub rabatów stosowanych wobec obecnych lub przyszłych klientów, wykonawców lub dostawców oraz podziału pracy, rynków, terytoriów lub klientów,
2. unikać składania jakichkolwiek deklaracji, które mogłyby stwarzać, sugerować lub implikować istnienie antykonkurencyjnego porozumienia z konkurentem.

Umowy współpracy, umowy o wspólne przedsięwzięcie lub umowy konsorcjum to przykłady legalnej współpracy między naturalnymi konkurentami, która może odgrywać pozytywną rolę w środowisku uczciwej konkurencji. Jednak, kiedy pojawia się możliwość nawiązania współpracy, konsorcjum lub wspólnego przedsięwzięcia, Musimy uważać na rodzaj wymienianych informacji i czas ich wymiany.

Ogólnie rzecz biorąc, przepisy dotyczące konkurencji zabraniają zawierania umów dotyczących ustalania cen, podziału rynków lub ograniczania produkcji, które nie są realizowane w ramach legalnej współpracy, sojuszu lub wspólnego przedsięwzięcia. Pracownikom nie wolno wymieniać takich informacji poufnych, jak informacje na temat cen, kosztów lub zysków z konkurentami bez odpowiedniego upoważnienia, stosownie do celu biznesowego wymiany informacji. Przed uzgodnieniem z konkurentem ceny związanej z ofertą przetargową w dowolnych okolicznościach Musimy uzyskać regionalną opinię prawną, nawet jeśli o porozumieniu poinformowano instytucję organizującą przetarg.

Jeśli Pracownik znajdzie się na spotkaniu z konkurentami, podczas którego omawiane będą zachowania lub działania antykonkurencyjne, musi natychmiast wycofać się z takiego spotkania, a następnie udokumentować problem i skonsultować się z kierownikiem wyższego szczebla lub regionalnym przedstawicielem ds. etyki, który pomoże ustalić, czy konieczne jest dalsze dochodzenie i podjęcie środków ostrożności.

## 1.9 Fuzje i przejęcia

Jeśli wiemy o potencjalnej lub oczekującej transakcji z konkurentem, która nie została jeszcze sfinalizowana, musi nadal konkurować z drugą stroną zgodnie z zasadą „business as usual” i nie może zmieniać naszego zachowania, ujawniać informacji poufnych ani w inny sposób unikać konkurencji z powodu tej potencjalnej transakcji.

---

## 2. Brak zgodności

---

Mamy zasadę zerowej tolerancji wobec wszelkich form nieuczciwych praktyk lub zachowań antykonkurencyjnych, których dopuszczają się pracownicy lub nasi partnerzy biznesowi działający w jej imieniu. Zaangażowanie w zachowania antykonkurencyjne będzie skutkowało naruszeniem Kodeksu i będzie miało swoje konsekwencje, ze zwolnieniem z pracy włącznie. Ponadto praktyki antykonkurencyjne są nielegalne, a kary za nie mogą być dotkliwe. Naruszenie przepisów dotyczących konkurencji, takich jak kanadyjska Ustawa o konkurencji, może mieć konsekwencje prawne i regulacyjne, włącznie z odpowiedzialnością cywilną i karną, ewentualnym pozbawieniem wolności, grzywnami i karami pieniężnymi dla firmy WSP i jej pracowników, szkodą dla reputacji a także wykluczeniem firmy WSP z udziału w przetargach na projekty publiczne. Sądy mogą również wydawać postanowienia i nakładać ograniczenia na przedsiębiorstwa, aby uniemożliwić im kontynuację lub powtarzanie działalności antykonkurencyjnej.

### 3. Uzyskiwanie pomocy i zgłaszanie obaw

W celu uzyskania pomocy dotyczącej niniejszej polityki pracownicy powinni skontaktować się ze swoim regionalnym przedstawicielem ds. etyki lub wysłać wiadomość e-mail na adres ethics@wsp.com.

Pracownicy muszą niezwłocznie zgłaszać wszelkie podejrzenia lub przypadki nieprzestrzegania niniejszej polityki. Zgłoszenia można kierować do przełożonego, regionalnego przedstawiciela ds. etyki, zespołu ds. etyki WSP pod adresem ethics@wsp.com lub anonimowo za pośrednictwem infolinii WSP dotyczącej zasad prowadzenia działalności, jeśli jest to dozwolone przez prawo. Więcej informacji na temat procesu zgłaszania można znaleźć w Canopy.

### 4. Zakres i definicje

Niniejsza polityka ma zastosowanie do WSP<sup>i</sup>, wszystkich pracowników<sup>ii</sup> bez wyjątku oraz partnerów biznesowych. Terminy użyte w niniejszej polityce mają takie samo znaczenie jak terminy zdefiniowane w Kodeksie.

### 5. Powiązane polityki i procedury

Oprócz niniejszej polityki WSP posiada powiązane polityki i procedury, w tym:

- Kodeks postępowania

### 6. Rewizja

| Rewizja | Podsumowanie zmian                                                                                                                        | Data      |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 6       | Dodano aktualizacje dotyczące fuzji i przejęć (M&A), ustalania wynagrodzeń/zakazu pozyskiwania pracowników, zgłaszania oraz terminologii. | 21-lip-26 |

## 7. Historia

| Rodzaj dokumentu                                      | Rządzenie                         | Wersja | 6                  |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------|--------------------|
| <b>Właściciel</b>                                     | Adelle Elia, Chief Ethics Officer |        |                    |
| Aprobata                                              |                                   | Wersja | Data zatwierdzenia |
| Policy Approval Committee                             |                                   | 6      | 21-lip-26          |
| Board of Directors                                    |                                   | 6      | 30-lip-26          |
| Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC) |                                   | 1      | 11-maj-21          |
| Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC) |                                   | 2      | 2-maj-22           |
| Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC) |                                   | 3      | 8-maj-23           |
| Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC) |                                   | 4      | 1-maj-24           |
| Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC) |                                   | 5      | 1-maj-25           |

<sup>i</sup> WSP Global Inc. i jej spółki zależne.

<sup>ii</sup> Pracownicy, w tym członkowie zarządu, osoby pełniące funkcje kierownicze, niezależni wykonawcy i inne osoby pozostające z WSP w stosunku podobnym do stosunku pracy.