

Política de concorrência justa

1. Compromisso da WSP

a WSP, nós conduzimos atividades comerciais de maneira que promova uma concorrência justa e aberta, com práticas comerciais honestas e transparentes que cumpram as leis de concorrência antitruste. Acreditamos que a concorrência justa em mercados abertos nos leva a fazer o melhor uso dos recursos e encontrar ideias inovadoras para desenvolver novas maneiras de fazer negócios e conquistar clientes. Práticas empresariais profissionais, honestas e diretas protegem nossa reputação e garantem que não violemos as leis de concorrência, que preveem penalidades severas.

1.1 Práticas injustas e conduta anticoncorrencial

Não devemos agir ou parecer agir de modo que possam restringir ou limitar injustamente a concorrência em nenhum mercado. Não devemos deturpar, manipular, ocultar nem usar indevidamente informações confidenciais e não devemos nos envolver em discursos depreciativos contra concorrentes ou práticas injustas com acionistas, clientes, parceiros comerciais, concorrentes e outros Funcionários. Devemos obter informações sobre os concorrentes, seus produtos, serviços, tecnologias, preços, campanhas de marketing etc. por meios éticos e legais.

Também não devemos envolver a WSP em acordos comerciais ou condutas unilaterais, como cartéis que eliminem ou desencorajem a concorrência ou que confirmem uma vantagem competitiva inadequada. Atividades proibidas incluem, mas não estão limitadas a, acordos de fixação de preços, (incluindo para eliminar um concorrente), boicote ilegal de fornecedores ou clientes, manipulação de licitações, conduta de cartel, práticas predatórias, negociação exclusiva, uso indevido de poder de mercado, controle da produção ou limitação da oferta de bens e serviços, conduta inescrupulosa, práticas combinadas, sinalização de preços, realização de acordo ou negociação ilegal com concorrentes para dividir um mercado ou celebração de acordos ou estabelecimento de entendimentos com concorrentes relativos à remuneração, benefícios, contratação, recrutamento, retenção ou mobilidade dos trabalhadores (incluindo acordos de fixação salarial e de não angariação de trabalhadores, quando proibidos pela legislação aplicável), bem como a troca de informações confidenciais.

Formas comuns de conduta proibida são descritas abaixo. Nós devemos buscar orientação com a equipe jurídica ou o representante regional de ética caso tenham dúvidas se algo pode ser considerado uma prática injusta ou conduta anticoncorrencial.

1.2 Manipulação de licitação

A manipulação de licitação ocorre quando os concorrentes coordenam as propostas, nas quais um ou mais concorrentes concordam em não apresentar uma proposta, retirar uma proposta ou apresentar uma proposta obtida por acordo quando a entidade solicitante das propostas não é informada do acordo firmado entre as partes.

1.3 Fixação de preços e sinalização de preços

A fixação de preços é um acordo (escrito, verbal ou inferido por conduta) entre concorrentes que aumenta, diminui ou estabiliza preços ou condições competitivas. A fixação de preços ocorre sempre que dois ou mais concorrentes concordam em tomar medidas que tenham o efeito de aumentar, diminuir ou estabilizar o preço de qualquer produto ou serviço sem qualquer justificativa legítima, ou quando os concorrentes concordam em eliminar um concorrente. A sinalização de preços ocorre quando os concorrentes organizam métodos para sinalizar preços uns aos outros a fim de coordenar as vendas em preços uniformes.

1.4 Divisão de mercado

A divisão de mercado ocorre quando os concorrentes concordam em dividir ou alocar clientes ou mercados geográficos, ou em restringir a produção de um produto definindo cotas entre os concorrentes ou outros meios, em vez de tomar decisões independentes sobre onde operar, de quem obter e quais clientes buscar. A divisão de mercado inclui a alocação de clientes por área geográfica, concordando em não competir pelos clientes uns dos outros e concordando em não entrar nem expandir no mercado de um concorrente.

1.5 Acordos de não-prospecção e de fixação salarial

Os acordos de não-prospecção ocorrem quando os empregadores concordam mutuamente em não solicitar ou contratar os funcionários uns dos outros. Esses acordos são ilegais, a menos que sejam "razoavelmente necessários" para que as partes cumpram um acordo mais amplo, como uma *joint venture* ou um acordo de fusão e aquisição, sujeito a determinadas condições. A determinação de se um acordo de não angariação de trabalhadores pode ser considerado "razoavelmente necessário" só pode ser efetuada pela equipa Jurídica regional e pela equipa de Ética.

Os acordos ou entendimentos entre empregadores relativos à remuneração, benefícios, contratação, recrutamento, retenção ou outros termos e condições de emprego (incluindo acordos de fixação salarial, quando proibidos pela legislação aplicável) podem violar as leis da concorrência, antitrust, laborais ou outras leis aplicáveis. Estes acordos podem prejudicar a concorrência nos mercados de trabalho ao restringirem a capacidade dos empregadores para competir pela atração e retenção de talento com base na remuneração e nas condições de trabalho.

1.6 Troca anticoncorrencial de informações

A troca proibida de informações confidenciais (como preços, custos ou lucros) ocorre quando as partes que concorrem entre si, mesmo que contemplem uma transação ou a troca de informações em outro contexto, entram em discussões ou trocam informações que impactam a concorrência entre elas de maneira adversa. No âmbito da Due Diligence de M&A, são tomadas providências para garantir que as informações confidenciais trocadas não possam ser utilizadas para nenhum fim comercial que não seja a transação contemplada.

1.7 Abuso de domínio

O abuso de domínio (ou abuso de poder de mercado) ocorre quando uma empresa ou grupo de empresas dominante impede ou reduz a concorrência de maneira significativa, atuando para eliminar os concorrentes, ou simplesmente para impedir que possíveis concorrentes entrem em um mercado. O abuso de domínio também ocorre quando uma parte controla a produção ou limita o fornecimento de bens e serviços para restringir a concorrência. Exemplos de atos que podem constituir abuso de domínio são a compressão injusta de margens ou a venda de serviços abaixo do custo.

1.8 Interações com concorrentes

Devemos garantir que as discussões ou informações confidenciais trocadas não resultem em acordos ilegais, incluindo acordos verbais, especialmente em eventos comerciais e encontros informais e sociais. Em quaisquer circunstâncias em que a discussão entre os concorrentes seja predominante, nós temos o dever de:

1. Evitar trocar informações com um concorrente sobre preços, custos, lucros, taxas, termos contratuais ou de licitação, encargos, comissões ou descontos aplicáveis a clientes, contratadas ou fornecedores atuais ou futuros; e sobre alocação de trabalho, mercados, territórios ou clientes.
2. Evitar fazer qualquer declaração que crie, implique ou sugira a terceiros a existência de acordo anticoncorrencial com um concorrente.

Acordos de parceria, empreendimento conjunto ou consórcio são exemplos de colaboração legal entre concorrentes naturais, que podem desempenhar um papel positivo em um ambiente de concorrência justa. No entanto, quando existir uma oportunidade para uma relação de parceria, consórcio ou empreendimento conjunto, devemos ficar atentos ao tipo de informação trocada e em quais momentos.

Em geral, as leis de concorrência proíbem acordos para fixar preços, alocar mercados ou restringir produção que não sejam implementados como parte de uma colaboração, aliança ou empreendimento conjunto legítimo. Não devemos trocar informações confidenciais, como preços, custos ou lucros com concorrentes sem a devida autorização apropriada para o propósito comercial da troca de informações e devem obter aprovação jurídica regional antes de chegar a um acordo sobre um preço relacionado à

licitação com um concorrente em quaisquer circunstâncias, mesmo que a autoridade adjudicante tenha sido informada do acordo.

Se um funcionário estiver em uma reunião ou conversa que envolva concorrentes na qual comportamento ou ações anticoncorrenciais sejam discutidos, o funcionário deverá se retirar imediatamente da situação, documentar a questão e consultar a equipe jurídica ou a equiperegional de ética, que ajudará a determinar se será necessário realizar uma investigação detalhada e tomar medidas de precaução.

1.9 Fusões e aquisições

Se tivermos conhecimento de uma transação potencial ou pendente com um concorrente que ainda não tenha sido concluída, devemos continuar a conduzir nossas atividades em regime normal de negócios e a competir de forma independente com a outra parte. Não devemos alterar nosso comportamento, divulgar informações confidenciais ou restringir a concorrência em razão da potencial transação.

2. Não conformidade

Nós adotamos uma abordagem de tolerância zero para todas as formas de práticas injustas ou conduta anticoncorrencial cometidas por funcionários ou nossos parceiros de negócios. O envolvimento em comportamento anticoncorrencial resultará em violação do Código e as consequências serão aplicadas, incluindo a rescisão do contrato de trabalho. Além disso, as práticas anticompetitivas são ilegais e as penalidades podem ser severas. A violação da lei da concorrência, como a Lei de Concorrência do Canadá, pode ter consequências legais e regulatórias, incluindo responsabilidade civil e criminal, possível prisão, multas e penalidades para a WSP e seus funcionários, danos à reputação bem como a exclusão da WSP de licitações de projetos públicos. Os tribunais também podem emitir ordens e impor restrições às empresas para impedir que continuem ou repitam condutas anticompetitivas.

3. Procurar ajuda e comunicar preocupações

Para obter ajuda relacionada a esta Política, os trabalhadores deverão contatar a sua equipe regional de Ética ou enviar uma mensagem de correio eletrônico para ethics@wsp.com.

Os trabalhadores devem comunicar prontamente qualquer suspeita ou conhecimento de descumprimento desta Política. As comunicações podem ser efetuadas junto de um gestor, da equipe regional de Ética, através do endereço ethics@wsp.com ou, quando permitido por lei, de forma anônima através da Linha de Denúncia de Conduta Empresarial. Estão disponíveis mais informações sobre o processo de comunicação de preocupações no Canopy.

4. Âmbito e definições

Esta Política aplica-se à WSPⁱ e a todos os trabalhadoresⁱⁱ, sem exceção, bem como aos parceiros de negócios. Os termos utilizados nesta Política têm o mesmo significado que lhes é atribuído no Código.

5. Políticas e procedimentos relacionados

Além desta Política, a WSP dispõe de políticas e procedimentos relacionados, incluindo:

- Código de Conduta.

6. Revisão

Revisão	Resumo das alterações	Data
6	Foram adicionadas atualizações relativas a fusões e aquisições (M&A), acordos de fixação salarial e de não angariação de trabalhadores, requisitos de comunicação de preocupações e terminologia.	21 de julho de 2026

7. História

Tipo de Documento	Governança	Versão	6
Responsável	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Aprovação	Versão	Data de aprovação	
Policy Approval Committee	6	21 de julho de 2026	
Board of Directors	6	21 de julho de 2026	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	1	11 de maio de 2021	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	2	2 de maio de 2022	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	3	8 de maio de 2023	

Tipo de Documento	Governança	Versão	6
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	1 de maio de 2024
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1 de maio de 2025

ⁱ WSP Global Inc. e as suas subsidiárias.

ⁱⁱ Trabalhadores, incluindo administradores, dirigentes, prestadores de serviços independentes e outras pessoas sujeitas a uma relação de trabalho ou equiparada com a WSP.