

Política de relato, investigações e antirretaliação

1. Compromisso da WSP

Esta Política de relato, investigações e antirretaliação ("Política") reforça o compromisso da WSP em colocar a ética no centro de todas as nossas ações. Esse compromisso se reflete, nas seguintes medidas:

1. Incentivamos uma cultura de “fale sem medo” ao garantir que os canais internos de relato sejam gerenciados e comunicados de forma eficaz.
2. Protegemos contrarretaliação qualquer pessoa que, de boa-fé, relate uma conduta inadequada, participe ou colabore com uma investigação.
3. Tratamos alegações de má conduta de maneira apropriada e conduzimos investigações internas consistentes, justas e eficazes.

2. Obrigação de relatar

Os funcionários devem relatar prontamente qualquer possível má conduta que possa violar o Código de Conduta, as políticas da WSP, os códigos de prática profissional ou as leis aplicáveis. Exemplos de má conduta incluem:

- Fraude, roubo, contabilidade indevida, lavagem de dinheiro ou declarações falsas;
- Corrupção, conflitos de interesse, subornos e propinas;
- Concorrência desleal e uso indevido de informações privilegiadas;
- Ações que representem sério risco ambiental;
- Ações que coloquem em risco a saúde, segurança, direitos trabalhistas ou civis;
- Violação de proteção de dados, confidencialidade, privacidade ou segurança da informação;
- Infrações às sanções econômicas e controles de comércio;
- Condutas inadequadas interpessoais, como violência, discriminação, assédio e assédio sexual;

- Qualquer forma de retaliação contra pessoas que relatem má conduta ou participem de uma investigação;
- Qualquer outra conduta que possa violar ou incentivar outros funcionários a violarem a lei, o Código de conduta ou as políticas da WSP.

2.1.1 Quando devo relatar?

Faça seu relato assim que identificar uma possível má conduta. Não é necessário provar a alegação e não deve conduzir sua própria investigação antes de relatar. A equipe de Ética da WSP ou outra equipe autorizada a conduzir o tipo de investigação pertinente. Não adie seu relato nem tente resolver a situação por conta própria, pois isso pode prejudicar a capacidade da WSP de abordar o problema de maneira eficaz.

2.1.2 Posso relatar anonimamente?

Sim, embora incentivemos os denunciante a se identificarem e participarem do processo de investigação é possível permanecer anônimo ao relatar por meio da Linha Directa de Conduta Empresarial da WSP, operada pelo EthicsPoint, caso a legislação aplicável o permita. Todos os relatos são analisados prontamente e tratados de forma adequada, independentemente de o denunciante ter optado pelo anonimato ou não.

Quando a identidade do denunciante for conhecida (ou se houver informações que possam revelá-la), apenas indivíduos autorizados e competentes para receber, investigar ou dar seguimento ao relato terão acesso a essas informações. No entanto, em determinadas circunstâncias e conforme permitido por lei, a identidade do denunciante poderá ser divulgada a outras partes interessadas.

Outras medidas para manter a confidencialidade dos relatos e investigações incluem controle restrito de acesso aos registros e distribuição limitada dos relatórios de investigação.

2.1.3 E se eu tiver dúvidas ou precisar de orientação sobre uma suspeita de má conduta?

Se você não tiver certeza se um incidente ou comportamento que observou ou do qual tomou conhecimento constitui uma possível má conduta que deve ser relatada, recomendamos que primeiro discuta sua preocupação de maneira confidencial com seu gestor direto, a equipe de Ética ou por meio dos outros canais descritos abaixo.

3. Canais de relato

Existem diversos canais disponíveis para relatar possíveis más condutas, levantar preocupações ou fazer perguntas. Esses canais foram criados com o objetivo de permitir que o reporte de preocupações e de possíveis casos de conduta inadequada.

Embora os denunciadores possam utilizar qualquer canal de relato disponível, incentivamos os funcionários a, preferencialmente, tratar suas preocupações diretamente com a WSP. Em caso de dúvida, os funcionários são sempre encorajados a relatar suas preocupações por meio dos destinatários internos listados abaixo:

3.1 Pessoalmente

- Seu gestor direto;
- O Diretor de Ética ou um representante da equipe de Ética;
- Um representante de Recursos humanos;
- Quando indicado na Canopy, um ponto de contato local nomeado pela equipe de Ética para atuar como facilitador confidencial para denunciadores;
- O Vice-Presidente Global de Auditoria Interna ou um membro da equipe de Auditoria Interna;
- Líderes Regionais de HSSEQ/ Diretor Global de HSSEQ para preocupações relacionadas à Saúde, Segurança, Proteção, Meio Ambiente e Qualidade.

3.2 E-mail de ética

As preocupações também podem ser reportadas diretamente para a equipe de Ética.

E-mail: ethics@wsp.com ou para o e-mail regional alternativo gerenciado pela equipe de Ética, conforme indicado na intranet regional.

Correspondência: Ethics team

1600 René Lévesque Blvd. West, 18º andar

Montreal, Quebec, Canadá H3H 1P9

3.3 Linha direta de conduta empresarial

A WSP possui uma linha direta de conduta empresarial, ou “canal de denúncias”, operada pelo NAVEX EthicsPoint, um serviço de denúncias independente e seguro. As preocupações podem ser relatadas

anonimamente, preenchendo o formulário on-line aqui, seja por telefone, utilizando os números indicados na página da linha direta de conduta empresarial, ou. O serviço está disponível em vários idiomas, 24 horas por dia, 365 dias por ano.

3.4 Opções locais ou nacionais de relato

Alguns países em que operamos podem exigir a disponibilização de uma opção local ou nacional para relatos. Quando aplicável, os detalhes e informações de contato desses canais locais, operados pela equipe regional de Ética, estarão disponíveis na intranet local. Os denunciantes podem optar por utilizar esses canais locais se quiserem.

Dependendo da situação de trabalho e das leis aplicáveis ao país ou região onde se encontram, os funcionários podem ter mais de uma opção de relato disponível, além dos canais estabelecidos pela WSP mencionados acima. Por exemplo, alguns países exigem que os funcionários sejam informados sobre órgãos locais competentes para denúncias externas (esses detalhes estarão disponíveis na intranet regional), ou um funcionário pode estar alocado em um cliente que possua seus próprios canais de relato.

3.4.1 Incidentes de saúde, segurança, proteção e meio ambiente

Incidentes relacionados à saúde, segurança, proteção e meio ambiente devem ser reportados de acordo com o manual e normas global de HSEQ. Em caso de dúvida, os funcionários são incentivados a relatar qualquer preocupação por meio dos destinatários internos listados acima na seção “3. Canais de relato”.

4. Deveres durante a investigação

A WSP analisará todas as denúncias para determinar a resposta adequada, encaminhamento ou investigação. A WSP investigará alegações de possível má conduta de maneira consistente, justa e eficaz.

Se a investigação confirmar ou comprovar uma má conduta, serão tomadas medidas corretivas conforme os procedimentos internos e os processos regionais aplicáveis. As ações resultantes podem incluir medidas de remediação, como atualizações de políticas, treinamentos corretivos, campanhas de comunicação e medidas disciplinares, que podem chegar até a demissão. A ação disciplinar dependerá da natureza e gravidade da má conduta, da reincidência e dos requisitos da legislação local aplicável.

Os funcionários devem cooperar de forma plena e de boa-fé com os investigadores que conduzem investigações internas, o que inclui comparecer a reuniões e fornecer as informações solicitadas, desde que estejam legalmente autorizados a compartilhá-las. A recusa em cooperar pode resultar em medidas disciplinares. Os participantes não devem esperar receber todos os detalhes das alegações

investigadas, pois essas informações são compartilhadas apenas quando necessário para preservar a integridade da investigação.

4.1.1 O que acontece após um relato?

Todas as denúncias, independentemente da natureza ou gravidade das alegações contidas nelas, serão devidamente analisadas e processadas pela WSP de maneira consistente, justa e eficaz. Após o envio de um relato, a WSP fornecerá um aviso de recebimento no prazo de até 7 dias. O objetivo da WSP é concluir as análises dentro de 60 dias a partir da data de recebimento do relato. Nem todas as preocupações relatadas necessariamente resultarão em uma investigação formal.

4.1.2 Como as investigações são conduzidas?

Uma investigação pode ser iniciada para determinar se uma alegação tem fundamento. O denunciante receberá informações sobre o andamento ou o resultado da análise assim que for razoavelmente possível e/ou dentro dos prazos legais. Uma investigação não é um processo disciplinar ou punitivo, embora possa resultar em ação disciplinar em certos casos, como quando a má conduta é comprovada..

4.1.3 Como a confidencialidade da investigação é protegida?

Os relatos e as informações coletadas durante uma investigação são tratados como confidenciais. O tratamento adequado dessas informações pelos investigadores fortalece a cultura de “fale sem medo” da WSP e preserva a integridade do processo investigativo. Essas informações serão tratadas de acordo com nossa Política Global de Segurança da Informação, e reveladas apenas quando necessário para responder às questões levantadas pelo relato ou para permitir que a WSP cumpra suas obrigações legais ou necessidades legítimas de negócios. Mais detalhes sobre o gerenciamento de dados pessoais podem ser encontrados na Política de Privacidade.

5. Tolerância zero à retaliação

A retaliação ocorre quando uma ação adversa é tomada contra uma pessoa em resposta ao fato de ela ter denunciado uma má conduta, participado de uma investigação, recusado a participar de atividades suspeitas ou exercido direitos trabalhistas protegidos por lei.

A WSP adota uma política de tolerância zero contra qualquer forma de retaliação e está comprometida em manter uma cultura organizacional na qual os funcionários se sintam seguros para relatar preocupações a qualquer momento, sem medo de consequências adversas. Os funcionários não devem retaliar contra qualquer pessoa que tenha feito um relato de boa-fé ou participado de uma investigação. Além disso, os funcionários não podem tentar descobrir a identidade de quem fez o relato.

A proteção antirretaliação da WSP se estende a funcionários, denunciante externos, testemunhas, pessoas que auxiliaram o denunciante no processo investigativo, pessoas ligadas ao denunciante que possam sofrer retaliação e entidades legais de propriedade do denunciante. Atos, ameaças ou tentativas de retaliação são violações graves do Código de Conduta e serão investigados. Qualquer pessoa considerada responsável por retaliação estará sujeita a medidas disciplinares, que podem incluir demissão.

5.1.1 Quais são exemplos de retaliação?

Retaliação refere-se a qualquer ação adversa, direta ou indireta, tomada contra uma pessoa por relatar má conduta ou exercer seus direitos protegidos por lei. A retaliação pode assumir diversas formas, incluindo:

- Rebaixamento de cargo;
- Suspensão;
- Demissão;
- Redução salarial;
- Realocação de funções, incluindo transferência de responsabilidades, mudança de local de trabalho, redução de salário ou alteração do horário de trabalho;
- Negação de promoção, incluindo a não efetivação de um contrato temporário para permanente, quando havia expectativas legítimas para isso;
- Criação de um ambiente de trabalho hostil, incluindo coerção, intimidação, assédio ou afastamento;
- Impacto negativo nas condições de trabalho;
- Suspensão de treinamentos;
- Aplicação de medidas disciplinares, advertências ou outras penalidades, incluindo multas financeiras;
- Danos à reputação, especialmente nas redes sociais, ou prejuízos financeiros;
- Negação de benefícios trabalhistas.

5.1.2 O que devo fazer se tenho medo de retaliação?

A WSP está totalmente comprometida em proteger todas as pessoas que fizerem um relato ou cooperarem em uma investigação contra qualquer forma de retaliação. Se você estiver preocupado, inclua uma observação no seu relato ou notifique diretamente o investigador, um representante de Ética ou entre em contato pelo e-mail ethics@wsp.com.

5.1.3 O que devo fazer se acho que alguém está sofrendo retaliação?

Se você vir ou suspeitar de um ato de retaliação, deve relatar a preocupação imediatamente por meio de um dos canais disponíveis descritos na seção Canais de relato ou notificar diretamente o investigador, um representante de Ética ou enviar um e-mail para ethics@wsp.com.

6. Implementação regional

Esta política se aplica a todas as entidades operacionais da WSP, que garantem sua adoção em conformidade com toda a legislação aplicável. Assim, quando necessário, a WSP emitirá um adendo regional a esta política, que se aplicará aos relatos feitos no respectivo país. Caso haja uma discrepância entre esta política e a legislação local, a WSP aplicará os requisitos mais rigorosos.

7. Gestão da informação e retenção de documentos

Independentemente do canal de relato utilizado, a coleta e o processamento de dados pessoais como parte de um relato e da investigação subsequente serão realizados de acordo com o Aviso de privacidade da WSP. Um Aviso de privacidade para relatos on-line específico estará disponível antes do envio do relato.

Os funcionários da WSP podem, em suas atividades profissionais, ter acesso a informações ou documentos classificados como controlados, restritos ou confidenciais. Isso inclui, por exemplo: informações sobre contratos de defesa, dados sujeitos a controle de exportação, tecnologia de uso militar ou outras informações sensíveis ou classificadas. Esse tipo de informação controlada não deve ser incluído em relatos feitos sob esta política.

A WSP manterá registros de todos os relatos recebidos, respeitando os requisitos de confidencialidade estabelecidos em nossa Política Global de segurança da informação. Os relatos serão armazenados apenas pelo tempo necessário e proporcional, em conformidade com a Prática de Gestão de Registros da WSP, para garantir o cumprimento dos requisitos legais aplicáveis.

8. Busca de ajuda e relato de preocupações

Para obter ajuda com esta Política, os funcionários devem entrar em contato com seu representante regional de Ética ou enviar um e-mail para ethics@wsp.com.

Os funcionários devem relatar prontamente qualquer suspeita ou conhecimento de não conformidade com esta Política. Os relatos podem ser feitos a um gestor, a um representante regional de Ética, à equipe de Ética da WSP pelo e-mail ethics@wsp.com, ou anonimamente por meio da linha direta de conduta empresarial da WSP, quando permitido por lei. Mais informações sobre o processo de relato estão disponíveis no Canopy.

9. Escopo e definições

Esta Política aplica-se à WSP¹ e a todos os funcionários da WSP², sem exceção, bem como a contratados independentes. Além disso, qualquer terceiro pode reportar potenciais violações do Código de Conduta da WSP ou de leis e regulamentos aplicáveis, de acordo com os termos desta Política.

10. Políticas, procedimentos e documentos relacionados

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

- Código de Conduta
- Delegação Global de Autoridade
- Aviso de Privacidade da Plataforma de Relatos On-line da WSP
- Política Global de Privacidade
- Política de Segurança da Informação
- Prática Gestão de Registros
- Manual HSSEQ

¹ WSP Global Inc. e suas subsidiárias.

² Funcionários, incluindo diretores, executivos, contratados independentes e outras pessoas sujeitas a uma relação de trabalho com a WSP.

11. Revisão

Revisão	Resumo das Alterações	Data
6	Atualizou-se a estrutura e a terminologia da Política para alinhá-las à atual estrutura de governança de Ética. Foram revisadas as seções relativas ao compromisso da WSP, aos canais de relato, à proteção contra retaliação, à confidencialidade, à busca de ajuda e ao relato de preocupações, ao escopo e definições, bem como às políticas e procedimentos relacionados.	21-jul-26

12. História

Tipo de Documento	Governança	Versão	6
Responsável	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Aprovação	Versão	Data de Aprovação	
Policy Approval Committee	6	21-jul-26	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	6	30-jul-26	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	1	10-ago-21	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	2	25-abr-22	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	3	8-mai-23	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	4	25-jul-24	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	5	1-mai-25	