

Policy sulla concorrenza leale

1. L'impegno di WSP

In WSP, conduciamo le nostre attività commerciali nel rispetto dei principi di concorrenza leale e aperta, adottando pratiche aziendali oneste e trasparenti, in conformità con le normative in materia di concorrenza e antitrust.

Crediamo che una concorrenza leale in mercati aperti ci stimoli a utilizzare al meglio le nostre risorse e a sviluppare idee innovative per creare nuovi modi di fare business e acquisire clienti. Pratiche commerciali professionali, corrette e trasparenti tutelano la nostra reputazione e garantiscono il rispetto delle leggi sulla concorrenza, la cui violazione può comportare sanzioni severe.

1.1 Pratiche sleali e condotta anticoncorrenziale

Non dobbiamo intraprendere, né dare l'impressione di intraprendere, alcuna azione che possa limitare o restringere in modo scorretto la concorrenza in qualsiasi mercato.

Non dobbiamo fornire informazioni fuorvianti, manipolare o occultare informazioni, fare un uso improprio di informazioni riservate, né adottare comportamenti denigratori nei confronti dei concorrenti o qualsiasi altra pratica sleale nei rapporti con azionisti, clienti, partner commerciali, concorrenti e colleghi.

Le informazioni relative ai concorrenti, ai loro prodotti, servizi, tecnologie, strategie di prezzo, campagne di marketing e ad altri aspetti delle loro attività devono essere ottenute esclusivamente attraverso mezzi leciti, etici e conformi alle normative applicabili.

Non dobbiamo inoltre coinvolgere WSP in alcun accordo commerciale o comportamento unilaterale, come i cartelli, che elimini o scoraggi la concorrenza o conferisca un vantaggio competitivo inappropriato. Le attività vietate includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: accordi di fissazione dei prezzi (anche per eliminare un concorrente), boicottaggi illegali di fornitori o clienti, turbativa d'asta, condotte di cartello, pratiche predatorie, accordi di esclusiva, abuso di potere di mercato, controllo della produzione o limitazione della fornitura di beni e servizi, condotte vessatorie, pratiche concordate, segnalazione dei prezzi, accordi o intese illegali con concorrenti per suddividere un mercato, accordi o intese con concorrenti riguardanti retribuzioni, benefit, assunzioni, reclutamento, fidelizzazione o mobilità dei dipendenti (compresi accordi di wage-fixing e no-poaching ove vietati dalla legge applicabile), scambio di informazioni riservate.

Le principali tipologie di comportamenti vietati sono illustrate nelle sezioni seguenti. Qualora vi siano incertezze circa la conformità di una pratica alle norme sulla concorrenza o il rischio che possa configurare una condotta anticoncorrenziale, è necessario consultare il team legale regionale o il rappresentante regionale per l'Etica prima di procedere.

1.2 Manipolazione delle offerte

La manipolazione delle offerte si verifica quando i concorrenti coordinano le offerte (uno o più concorrenti si accordano per non presentare, ritirare o presentare un'offerta concordata) nel caso in cui l'entità richiedente non sia informata dell'accordo stipulato tra le parti.

1.3 Accordi e segnalazioni sui prezzi

La fissazione dei prezzi (price fixing) rappresenta una grave violazione delle norme sulla concorrenza e consiste in qualsiasi accordo, esplicito o implicito, tra concorrenti volto a influenzare artificialmente i prezzi o altre condizioni di mercato. Analogamente, la segnalazione dei prezzi (price signaling) si verifica quando i concorrenti scambiano o comunicano informazioni sui prezzi con l'intento di coordinare il proprio comportamento commerciale, limitando così la libera concorrenza.

1.4 Ripartizione del mercato

La ripartizione del mercato si verifica quando i concorrenti si accordano per dividere, assegnare clienti, dividersi zone geografiche di mercato, oppure per limitare la produzione di un prodotto fissando quote tra i concorrenti o con altri mezzi, piuttosto che prendere decisioni indipendenti su dove operare, da chi approvvigionarsi e a quali clienti offrire le proprie prestazioni. La ripartizione del mercato include l'assegnazione dei clienti per area geografica, l'accordo di non competere per i reciproci clienti dell'altra parte (clausole di concorrenza non sleale) e l'accordo di non entrare o espandersi nel mercato di un concorrente.

1.5 Accordi di no-poaching e wage-fixing

Gli accordi «no-poaching» si verificano quando i datori di lavoro concordano reciprocamente di non licenziare o assumere i reciproci dipendenti. Sono illegali, ma se per le parti è “ragionevolmente necessario” dare effetto a un accordo più ampio, si può costituire una joint venture o un accordo di fusione o di acquisizione, soggette a determinate condizioni. La determinazione circa il fatto che un accordo di no-poaching possa essere considerato “ragionevolmente necessario” può essere effettuata esclusivamente dal team Legale regionale e dal team Etica.

Gli accordi o le intese tra datori di lavoro riguardanti la retribuzione, i benefit, l'assunzione, il reclutamento, la fidelizzazione o altre condizioni di impiego dei dipendenti (compresi gli accordi di wage-fixing, ove vietati dalla legge applicabile) possono violare le leggi sulla concorrenza, antitrust, sul lavoro o altre leggi applicabili. Tali accordi possono compromettere la concorrenza nei mercati del lavoro limitando la capacità dei datori di lavoro di competere per i talenti in termini di retribuzione e condizioni di lavoro.

1.6 Scambio anticoncorrenziale di informazioni confidenziali

Lo scambio proibito di informazioni confidenziali (come prezzi, costi o profitti) si verifica quando le parti che competono tra loro, anche se contemplano una transazione o lo scambio di informazioni in un altro contesto, si impegnano in discussioni o scambi di informazioni con impatto negativo sulla concorrenza tra loro. Nei rapporti stipulati tra le parti, sono messe in atto disposizioni per garantire che lo scambio di informazioni confidenziali non possa essere usato per alcuno scopo commerciale diverso dalla transazione contemplata.

1.7 Abuso di posizione dominante

L'abuso di posizione dominante (o abuso di potere di mercato) si verifica quando un'impresa dominante, o un gruppo di imprese, impedisce o riduce sostanzialmente la concorrenza, impegnandosi in atti che mirano a eliminare i concorrenti, o semplicemente a impedire ai potenziali concorrenti di entrare in un mercato. L'abuso di posizione dominante si verifica anche quando una parte controlla la produzione o limita la fornitura di beni e servizi per limitare la concorrenza. Esempi di atti che potrebbero costituire un abuso di posizione dominante sono l'ingiusta compressione dei margini o la vendita di servizi sottocosto.

1.8 Interazioni con i concorrenti

È fondamentale garantire che le discussioni e le informazioni riservate condivise non vengano utilizzate per favorire accordi anticoncorrenziali o altre intese vietate dalla legge, anche qualora tali accordi siano soltanto verbali o impliciti. Particolare attenzione deve essere prestata durante eventi di settore, associazioni professionali, incontri informali e occasioni sociali in cui possono essere presenti concorrenti. In qualsiasi contesto caratterizzato da interazioni tra concorrenti, è necessario:

1. Evitare di scambiare informazioni con un concorrente su prezzi, costi, profitti, tariffe, termini contrattuali o di offerta, oneri, commissioni o sconti applicabili a clienti, appaltatori o fornitori attuali o futuri, nonché assegnare attività, mercati, territori o clienti.
2. Evitare di fare qualsiasi dichiarazione che crei, implichi o suggerisca ad altri un potenziale accordo anticoncorrenziale con un concorrente.

Le collaborazioni commerciali, gli accordi consortili, le associazioni o i raggruppamenti temporanei di impresa e le joint venture sono esempi di collaborazione legale tra concorrenti naturali, e possono giocare un ruolo positivo in un ambiente di concorrenza leale. Tuttavia, nel caso in cui si verifichi l'opportunità di una collaborazione od un accordo, non devono prestare attenzione al tipo di informazioni che vengono scambiate e al momento in cui vengono scambiate.

Le leggi sulla concorrenza proibiscono generalmente qualsiasi accordo tra concorrenti finalizzato alla fissazione dei prezzi, alla suddivisione dei mercati o alla limitazione dell'offerta, salvo che tali intese siano strettamente connesse a collaborazioni commerciali legittime, alleanze strategiche o joint venture

autorizzate. I dipendenti non devono condividere con i concorrenti informazioni commercialmente sensibili, quali prezzi, costi o profitti, senza adeguata autorizzazione e senza una valida giustificazione aziendale. Qualsiasi accordo con un concorrente riguardante aspetti economici di una gara richiede il preventivo coinvolgimento e l'approvazione del team legale regionale, indipendentemente dal fatto che l'autorità competente sia stata preventivamente informata dell'accordo.

Se un dipendente è coinvolto in una riunione o conversazione tra concorrenti in cui si discute di comportamenti o azioni anticoncorrenziali, il dipendente deve immediatamente allontanarsi dalla situazione, quindi documentare tale potenziale atto non conforme e consultare il team Legale o il team Etica, che aiuterà a determinare se sono necessarie ulteriori indagini e misure precauzionali.

1.9 Fusioni e acquisizioni

Qualora sia in corso o prevista una potenziale operazione con un concorrente non ancora perfezionata, è necessario continuare a operare sul mercato in modo indipendente e competitivo, come di consueto. Fino al completamento della transazione, non devono essere condivise informazioni riservate né devono essere adottati comportamenti che possano ridurre o compromettere la normale concorrenza tra le parti coinvolte.

2. Mancata conformità

Abbiamo un approccio "tolleranza zero" per tutte le pratiche sleali o comportamenti anticoncorrenziali commessi dai dipendenti o dai nostri partner commerciali che agiscono per suo conto. Il coinvolgimento in un comportamento anticoncorrenziale si tradurrà in una violazione del Codice, e verranno applicate conseguenze fino al licenziamento. Inoltre, le pratiche anticoncorrenziali sono illegali e le penalità sono severe. La violazione della legge sulla concorrenza, come nella "*Legge sulla concorrenza*" del Canada, può avere diverse conseguenze: legali con possibili ripercussioni anche penali (come le pene detentive); multe e sanzioni pecuniarie sia per WSP intesa come azienda sia per i dipendenti; danni alla reputazione oppure l'esclusione di WSP dalla partecipazione a gare d'appalto per progetti pubblici o privati. I tribunali possono inoltre pubblicare ordini e applicare restrizioni alle aziende per impedire loro di continuare o di ripetere comportamenti anticoncorrenziali.

3. Richiesta di assistenza e segnalazione di problematiche o comportamenti non conformi

Per assistenza in merito a questa Policy, i dipendenti devono contattare il proprio rappresentante regionale per l'Etica o inviare un'e-mail a ethics@wsp.com.

I dipendenti devono segnalare tempestivamente qualsiasi sospetta o nota violazione della presente Policy. Le segnalazioni possono essere effettuate a un responsabile, al rappresentante regionale per l'Etica, al team Etica di WSP all'indirizzo ethics@wsp.com oppure, ove consentito dalla legge, in forma anonima tramite la hotline per la condotta aziendale di WSP. Maggiori informazioni sul processo di segnalazione sono disponibili su Canopy.

4. Ambito di applicazione e definizioni

La presente Policy si applica a WSPⁱ e a tutti i Dipendentiⁱⁱ senza eccezioni, nonché ai partner commerciali. I termini utilizzati nella presente Policy hanno lo stesso significato attribuito loro nel Codice.

5. Policies e procedure correlate

Oltre alla presente Policy, WSP dispone di politiche e procedure correlate, tra cui:

- Codice di condotta

6. Revisione

Revisione	Riepilogo delle modifiche	Data
6	Aggiunti aggiornamenti relativi a M&A, wage-fixing/no-poaching, segnalazione e terminologia.	21-lug-26

7. Storia delle revisioni

Tipo di documento	Governativo	Versione	6
Proprietario	Adelle Elia, Chief Ethics		
Approvazione		Versione	Data di approvazione
Policy Approval Committee		6	21-lug-26
Board of Directors		6	30-lug-26
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		1	11-mag-21

Tipo di documento	Governativo	Versione	6
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		2	2-mag-22
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		3	8-mag-23
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	1-mag-24
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1-mag-25

ⁱ WSP Global Inc. e le sue controllate

ⁱⁱ Dipendenti, inclusi amministratori, dirigenti, consulenti indipendenti e altre persone soggette a un rapporto assimilabile a un rapporto di lavoro con WSP.