

Policy sui diritti umani

1. L'impegno di WSP

La presente Policy sui diritti umani definisce l'approccio di WSP¹ in materia di rispetto, sostegno e difesa dei diritti umani. Non saremo complici di qualsiasi forma di violazione dei diritti umani. Ci impegniamo a migliorare le nostre procedure in conformità con le norme stabilite nella “Dichiarazione universale dei diritti umani”, nella “Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro” e nei “Principi guida delle Nazioni Unite su diritti umani e del lavoro”. In qualità di firmatari del Patto mondiale delle Nazioni Unite, ci siamo impegnati a implementarne i Dieci principi e a contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

Ovunque operiamo ci conformeremo alla presente Dichiarazione, alle leggi e alle normative locali e coopereremo con le autorità competenti per rispettare e promuovere i diritti umani secondo quanto dichiarato a livello internazionale.

2. Il Nostro Approccio

Il nostro approccio al sostegno e alla tutela dei diritti umani è integrato nelle nostre politiche e pratiche aziendali ed è descritto di seguito:

1. Instauriamo un ambiente di lavoro professionale e sicuro

- Miriamo a instaurare un ambiente di lavoro in cui le persone siano trattate con dignità e rispetto, privo di molestie e discriminazioni.
- Creiamo un ambiente in cui le persone possano crescere e svilupparsi, per permetterci di raggiungere i nostri obiettivi aziendali, mantenere i migliori talenti e fornire al nostro personale le migliori opportunità per realizzare il proprio potenziale.
- Progettiamo i nostri uffici per fornire un luogo di lavoro professionale, collaborativo, sicuro e salubre e protetto.
- Raccogliamo informazioni personali esclusivamente per finalità aziendali legittime e proteggiamo le informazioni personali in nostro possesso.

¹ WSP Global Inc. e le sue controllate

2. Promuoviamo l'uguaglianza e le pratiche di lavoro equo

- Promuoviamo un trattamento giusto ed equo per tutte le nostre persone, rispettando tutte le ragioni tutelate dalla legge.
- Le nostre decisioni su reclutamento, assunzione, compenso, sviluppo e promozione sono prese esclusivamente in base al merito, alle capacità e alle prestazioni.
- Forniamo al nostro personale salari e benefici equi per promuovere uno standard di vita rispettabile e lo incoraggiamo a mantenere un buon equilibrio tra lavoro e vita privata, promuovendo un ambiente di lavoro flessibile e coerente con le esigenze dei nostri clienti.
- Concediamo al nostro personale la libertà di aderire a qualsiasi associazione o sindacato, purché ciò non contravvenga alla legge locale, nonché il diritto alla contrattazione collettiva, ove applicabile.

3. Adottiamo una politica di tolleranza zero verso la schiavitù moderna

- Proibiamo qualsiasi forma di schiavitù moderna, compreso il lavoro forzato, il lavoro minorile, lo sfruttamento, l'abuso sessuale e il traffico di esseri umani.
- Proibiamo al nostro personale di impegnarsi, suggerire, permettere o ignorare la schiavitù moderna nella conduzione della nostra attività.
- Implementiamo adeguati controlli di mitigazione del rischio in relazione ai progetti in paesi ad alto rischio di schiavitù moderna.

4. Rispettiamo le tradizioni, le culture e le leggi dei luoghi in cui lavoriamo

- Rispettiamo le tradizioni, le culture e le leggi dei paesi in cui operiamo.
- Prendiamo in considerazione le problematiche dell'intera comunità, compresi gli interessi nazionali e locali e quelli delle comunità indigene, e agiamo per mitigarle al meglio delle nostre capacità.
- Riconosciamo gli interessi unici e fondamentali che i Popoli indigeni hanno sulla terra, nelle acque e sull'intero ambiente interessato dal nostro lavoro, e ci impegniamo a valorizzare il loro coinvolgimento e l'inclusione.

5. Collaboriamo con terze parti con un approccio simile al nostro

- Ci sforziamo di collaborare con partner commerciali che hanno un approccio simile al rispetto dei diritti umani.
- Selezioniamo i nostri partner commerciali con cura e diligenza e ci conformiamo agli obblighi presenti nei rispettivi "Codici di Condotta".
- Valutiamo qualsiasi preoccupazione in merito a potenziali violazioni di terzi dei diritti umani e agiamo se viene riscontrata una violazione.

- Siamo pronti a porre fine a qualsiasi relazione d'affari in cui la nostra integrità potrebbe essere messa in discussione.

6. Promuoviamo una cultura della parola

- Incoraggiamo i dipendenti a parlare se osservano una condotta illecita o contraria al nostro Codice o alle nostre policy, sia essa consapevole o inconsapevole, intenzionale o non intenzionale.
- Forniamo metodi per segnalare un comportamento illecito o una condotta contraria al nostro Codice o alle nostre policy, anche attraverso la nostra linea diretta per la condotta aziendale (Business Conduct Hotline)
- Indaghiamo su accuse di violazioni dei diritti umani, comportamenti illegali o non conformi nelle nostre prassi e agiamo per rimediare sul loro impatto.

3. Richiedere assistenza e segnalare e segnalare eventuali criticità

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 tutti i dipendenti² di WSP senza eccezioni, nonché ai partner commerciali che agiscono per conto di WSP, come previsto dal Codice di condotta per i partner commerciali.

² Dipendenti, inclusi amministratori, dirigenti, consulenti indipendenti e altre persone soggette a un rapporto assimilabile a un rapporto di lavoro con WSP.

5. Policy e procedure correlate

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

- Codice di condotta
- Policy su inclusione e appartenenza
- Informativa sulla privacy
- Politica per la sicurezza delle informazioni
- Politica WSP per la salute e la sicurezza
- Politica ambientale WSP
- Politica della qualità WSP
- Politica per il benessere
- Dichiarazione ambientale, sociale e di governance (ESG)
- Codice di condotta per i partner commerciali
- Politica sui Paesi ad alto rischio e sulla conformità alle sanzioni
- Politiche, dichiarazioni e documentazione di supporto regionali di WSP, compresi i manuali per i dipendenti e, laddove previsti, i piani e le politiche regionali in materia di riconciliazione. Tutte le politiche e la documentazione di riferimento sono consultabili nelle pagine regionali dedicate ai dipendenti su Canopy.

6. Governance e revision

Questa Policy sarà revisionata annualmente e WSP ne monitorerà l'efficacia in consultazione con i nostri leader e altri gruppi di stakeholder interni. La titolarità di questa policy è del team Etica.

7. Revisione

Revisione	Riepilogo delle modifiche	Data
6	La struttura e i contenuti della policy sono stati aggiornati per allinearsi agli attuali requisiti di governance e rendicontazione, con una revisione dell'ambito di applicazione e l'aggiunta di una nuova sezione dedicata alla richiesta di supporto e alla segnalazione di dubbi, criticità o potenziali non conformità".	21-lug-26

8. Storia

Tipo di documento	Governativo	Versione	6
Proprietario	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Approvazione		Versione	Data di approvazione
Policy Approval Committee		6	21-lug-26
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		6	30-lug-26
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		1	11-mag-21
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		2	11-mag-22
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		3	8-ago-23
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	8-mag-24
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1-mag-25