

Politica di segnalazione, indagini e antiritorsione

1. L'impegno di WSP

La presente Politica di segnalazione, indagine e antiritorsione (di seguito la "Politica") sostiene l'impegno di WSP a porre l'etica al centro di tutto ciò che facciamo. L'impegno di WSP si riflette nelle seguenti azioni.

1. Incoraggiamo la cultura dello "Speak up" assicurando che i canali di segnalazione interni siano gestiti e comunicati in modo efficace.
2. Proteggiamo contro le ritorsioni nei confronti di chiunque, in buona fede, denunci una cattiva condotta, partecipi o collabori a un'indagine.
3. Trattiamo le accuse di cattiva condotta in modo appropriato e svolgiamo indagini interne coerenti, eque ed efficaci.

2. Obbligo di segnalazione

I dipendenti sono tenuti a segnalare tempestivamente qualsiasi potenziale comportamento scorretto che possa costituire una violazione del Codice di Condotta di WSP, delle sue policy, dei codici di deontologia professionale o delle leggi applicabili. Esempi di tali comportamenti includono:

- Frode, furto, contabilità impropria, riciclaggio di denaro o false dichiarazioni.
- Corruzione, conflitti di interesse, tangenti e corruzione.
- Concorrenza sleale e insider trading.
- Azioni che presentano un grave rischio ambientale.
- Azioni che mettono in pericolo la salute, la sicurezza, il lavoro o i diritti civili.
- Violazione della protezione dei dati, della riservatezza, della privacy o della sicurezza informatica.
- Violazione delle sanzioni economiche e dei controlli commerciali.
- Comportamenti interpersonali scorretti, come la violenza, la discriminazione, insulti e molestie sessuali.

- Qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi segnala una potenziale cattiva condotta o di chi partecipa a un'indagine.
- Qualsiasi altra condotta che possa violare o incoraggiare altri dipendenti a violare la legge, il nostro Codice di condotta o le politiche.

2.1 Quando devo presentare una segnalazione?

E' auspicabile effettuare la segnalazione non appena viene individuata una potenziale cattiva condotta. Non è necessario provare le accuse e non si dovrebbe condurre un'indagine personale prima di presentare la denuncia. Questa sarà gestita dal team di Etica di WSP o da un altro team autorizzato a svolgere la relativa indagine. Non ritardare la segnalazione in caso di dubbi e non cercare di prendere in mano la situazione: ciò può ostacolare la capacità di WSP di affrontare efficacemente la questione.

2.2 Posso presentare una segnalazione in modo anonimo?

Sì, anche se incoraggiamo i segnalanti a identificarsi e partecipare al processo di indagine, i segnalanti possono mantenere l'anonimato quando inviano una segnalazione tramite la Linea Diretta per la Condotta Aziendale di WSP, gestita da EthicsPoint, se consentito dalla legge vigente. Tutte le segnalazioni sono esaminate tempestivamente e trattate in modo appropriato, in base alla natura delle problematiche, indipendentemente dal fatto che il segnalante abbia scelto o meno di rimanere anonimo.

Qualora sia nota l'identità del segnalante (o qualsiasi altra informazione da cui si possa dedurre la sua identità), solo le persone autorizzate e competenti a ricevere, indagare o dare seguito alle segnalazioni avranno accesso alle informazioni relative alla loro identità. Tuttavia, in determinate circostanze e nella misura consentita dalla legge, l'identità del segnalante può essere comunicata ad altre parti interessate.

Altre misure adottate per mantenere le segnalazioni e le indagini riservate includono la tenuta di registri ad accesso limitato e una limitata distribuzione dei rapporti di indagine.

2.3 Cosa succede se ho una domanda oppure ho bisogno di un consiglio su una presunta cattiva condotta?

Se non siete sicuri che un episodio o comportamento che avete osservato o di cui siete venuti a conoscenza rappresenti una potenziale cattiva condotta che debba essere segnalata, vi invitiamo a riferire la vostra preoccupazione in via confidenziale al vostro diretto superiore, al team di Etica o agli altri canali descritti di seguito.

3. Canali di segnalazione

Sono disponibili numerosi canali di segnalazione attraverso i quali è possibile denunciare potenziali comportamenti non conformi, sollevare una preoccupazione o richiedere chiarimenti. Tali canali sono stati istituiti per consentire la segnalazione di problematiche, dubbi e possibili casi di condotta non conforme.

Sebbene i segnalanti possano utilizzare qualsiasi canale di segnalazione a loro disposizione, i dipendenti sono incoraggiati a rivolgersi prima a WSP per qualsiasi dubbio. In caso di dubbio, i dipendenti sono sempre incoraggiati a segnalare qualsiasi dubbio attraverso i destinatari interni elencati di seguito:

3.1 Di persona

- Al vostro responsabile del personale.
- Al Chief Ethics Officer o ad un rappresentante del team Ethics & Compliance.
- Al rappresentante delle Risorse umane.
- Laddove previsto su Canopy, un referente locale designato dal Team Ethics, incaricato di svolgere il ruolo di facilitatore riservato a supporto dei segnalanti.
- Il Vicepresidente globale dell'audit interno o un membro del team di audit interno.
- Responsabili regionali HSEQ / Chief HSSEQ Officer globale - questioni relative a Salute, Sicurezza, Security, Ambiente e Qualità.

3.2 Casella di posta del team di Etica

I dubbi possono anche essere segnalati direttamente al team di Etica.

E-mail: ethics@wsp.com o casella di posta elettronica regionale alternativa gestita dal team di Etica, come previsto dalla intranet regionale

Ufficio postale: Ufficio in materia di Etica

1600 René Lévesque Blvd. Ovest, 18° piano

Montreal, Quebec, Canada H3H 1P9

3.3 Assistenza telefonica per la condotta aziendale

WSP mette a disposizione un canale di segnalazione (“Whistleblowing Hotline”), gestito da NAVEX EthicsPoint, un servizio indipendente e riservato. Le segnalazioni possono essere effettuate anche in forma anonima, tramite la compilazione di un modulo online o contattando il servizio telefonicamente, utilizzando il link o i numeri dedicati riportati nella pagina della [pagina della hotline per la condotta aziendale](#). Il servizio è disponibile in numerose lingue, 24 ore su 24, 365 giorni all’anno.

3.4 Opzioni di segnalazione locali o nazionali

Alcuni Paesi in cui operiamo possono richiedere un'opzione di segnalazione locale o nazionale. Ove applicabile, i dettagli e le informazioni di contatto per i canali di segnalazione locali, gestiti dal team locale per l'Etica, saranno forniti sull'intranet locale. I segnalanti possono, se lo desiderano, rivolgersi a qualsiasi canale di informazione locale.

I dipendenti possono avere a disposizione più di un'opzione di segnalazione, a seconda della loro situazione lavorativa e delle leggi applicabili nel paese o nella regione in cui si trovano, oltre ai canali stabiliti da WSP sopra descritti. Ad esempio, alcuni Paesi richiedono che i dipendenti siano informati degli organi locali competenti a cui possono essere presentate le segnalazioni esterne di whistleblowing (che saranno visualizzate sulla vostra intranet regionale), oppure un dipendente può essere distaccato presso un cliente che ha i propri canali di segnalazione.

3.4.1 Incidenti in materia di salute, sicurezza, protezione e ambiente

Gli incidenti relativi alla salute, alla sicurezza, alla protezione e all’ambiente devono essere segnalati conformemente a quanto previsto dal Manuale HSEQ Globale e dagli standard applicabili. Qualora vi siano dubbi sulla natura dell’evento o sulla necessità di procedere con una segnalazione, i dipendenti sono comunque invitati a sottoporre la questione ai destinatari interni indicati nella sezione “3. Canali di segnalazione”.

4. Doveri durante l’indagine

WSP esaminerà tutte le segnalazioni di potenziale cattiva condotta per fornire una risposta, o disporre un rinvio o un’indagine. WSP indagherà sulle accuse di potenziale cattiva condotta in modo coerente, equo ed efficace.

Se l’indagine rivela o conferma una cattiva condotta, verranno intraprese azioni, in conformità con le procedure interne e con le procedure regionali applicabili, per affrontare la cattiva condotta. Le azioni conseguenti possono includere azioni correttive, come aggiornamenti delle politiche, formazione

correttiva, campagne di comunicazione e azioni disciplinari, fino al licenziamento. L'azione disciplinare varia a seconda della natura e della gravità della cattiva condotta, dell'eventuale recidiva e dei requisiti della legge locale applicabile.

I dipendenti devono collaborare pienamente e in buona fede con gli investigatori che svolgono indagini interne, anche partecipando alle riunioni e fornendo le informazioni richieste dagli investigatori e che sono legalmente autorizzati a condividere. La mancata collaborazione può comportare provvedimenti disciplinari. I partecipanti non devono aspettarsi di ricevere tutti i dettagli delle accuse in corso di indagine, in quanto questi vengono condivisi solo in base alla reale necessità, al fine di preservare l'integrità dell'indagine.

4.1 Cosa succede dopo la segnalazione?

Tutte le segnalazioni, a prescindere dalla natura o dalla gravità delle accuse che possono contenere, saranno debitamente esaminate ed elaborate da WSP in modo coerente, equo ed efficace. Una volta effettuata una segnalazione, questa verrà presa in carico entro 7 giorni. L'obiettivo di WSP è chiudere le questioni entro 60 giorni dalla data di ricezione della segnalazione. Non tutte le criticità segnalate porteranno necessariamente ad un'indagine.

4.2 Come vengono condotte le indagini?

Può essere avviata un'indagine per determinare se un'accusa è fondata o meno. Il segnalante riceverà informazioni sull'esito o sull'andamento di un'indagine non appena ragionevolmente possibile e/o entro i termini di legge. Un'indagine non è un processo disciplinare o punitivo, in determinate circostanze, come nel caso in cui una cattiva condotta sia confermata, l'indagine può sfociare nell'adozione di misure disciplinari.

4.3 Come viene trattata la riservatezza dell'indagine?

Le segnalazioni e le informazioni raccolte durante un'indagine sono trattate come riservate. Un trattamento appropriato da parte degli investigatori favorisce la capacità del WSP di mantenere la cultura dello "Speak Up" e preserva l'integrità del processo investigativo. Tali informazioni saranno in conformità con la nostra Politica globale sulla sicurezza delle informazioni, e rivelate solo se necessario allo scopo di rispondere alle domande sollevate dalla segnalazione, o per consentire a WSP di adempiere ai propri obblighi legali o alle legittime esigenze aziendali. Ulteriori informazioni sulla gestione dei dati personali sono reperibili nell'Informativa sulla Privacy.

5. Tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni

La ritorsione si verifica quando viene intrapresa un'azione negativa contro una persona in risposta alla sua denuncia di cattiva condotta, partecipazione ad un'indagine, rifiutato di partecipare a sospette attività improprie o esercitato diritti sul posto di lavoro protetti dalla legge.

WSP adotta una politica di tolleranza zero contro qualsiasi forma di ritorsione e si impegna a creare una cultura dell'ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano al sicuro nel sollevare dubbi in qualsiasi momento senza paura di conseguenze negative. I dipendenti non devono attuare alcuna forma di ritorsione contro chiunque abbia fatto una segnalazione in buona fede o abbia partecipato a un'indagine. Inoltre, i dipendenti non devono tentare di scoprire l'identità di un segnalante.

La protezione antiritorsione di WSP si estende ai dipendenti, ai terzi reporter, ai testimoni, alle persone che hanno assistito il segnalante nel processo investigativo, alle persone collegate al segnalante che potrebbero subire ritorsioni, o alle entità legali di proprietà del segnalante. Gli atti, le minacce o i tentativi di ritorsione sono una grave violazione del Codice e saranno oggetto di indagine. Chiunque risulti aver compiuto atti di ritorsione sarà soggetto ad azione disciplinare, fino al licenziamento.

5.1 Quali sono gli esempi di ritorsione?

Per ritorsione si intende qualsiasi forma di azione negativa, diretta o indiretta, intrapresa contro una persona per aver segnalato una cattiva condotta o per aver esercitato in altro modo i propri diritti tutelati dalla legge. La ritorsione può assumere molte forme, tra cui:

- Retrocessione di livello.
- Sospensione.
- Licenziamento.
- Riduzioni salariali.
- Riassegnazione del posto di lavoro, compreso il trasferimento di mansioni, il cambio di sede di lavoro, la modifica dell'orario di lavoro.
- Promozione negata, compresa la mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in uno a tempo indeterminato, quando il lavoratore aveva tali legittime aspettative.
- Creazione di un ambiente di lavoro ostile, tra cui coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo.
- Impatto negativo sulle condizioni di lavoro.
- Formazione negata.

- Imposizione di eventuali misure disciplinari, richiami o altre sanzioni, comprese quelle pecuniarie.
- Causare un danno alla reputazione, in particolare sui social media, o una perdita finanziaria.
- Negazione delle indennità professionali.

5.2 Cosa devo fare se temo ritorsioni?

WSP si impegna a proteggere tutte le persone che presentano una segnalazione o collaborano a un'indagine da qualsiasi forma di ritorsione. Se siete preoccupati, allegare una nota nel vostro rapporto di segnalazione o informate direttamente l'investigatore all'indirizzo ethics@wsp.com, o un rappresentante del team di Etica.

5.3 Cosa devo fare se ritengo che qualcuno stia subendo ritorsioni?

Se osservate o sospettate un atto di ritorsione, dovete segnalare immediatamente il problema attraverso uno dei canali di segnalazione disponibili descritti nella sezione Canali di segnalazione o informare direttamente l'investigatore all'indirizzo ethics@wsp.com o un rappresentante del team di Etica.

6. Implementazione a livello regionale

Questa politica si applica a tutte le entità operative di WSP, che garantiscono che l'adozione della stessa avvenga in modo conforme a tutte le leggi applicabili. Di conseguenza, WSP pubblicherà un addendum regionale a questa politica, ove richiesto, che si applicherà alle segnalazioni effettuate in quel particolare Paese. In caso di discrepanza tra la presente Politica e le leggi locali, WSP applicherà i requisiti più severi.

7. Gestione delle informazioni e conservazione dei documenti

Indipendentemente dal canale di segnalazione utilizzato, la raccolta e il trattamento dei dati personali nell'ambito di una segnalazione e di una successiva indagine saranno trattati in conformità con la Informativa sulla Privacy di WSP. Prima di inviare una segnalazione, consultare l'apposita Informativa sulla Privacy per le segnalazioni online.

I dipendenti di WSP possono, nell'ambito delle loro mansioni lavorative, entrare in contatto con informazioni o documenti controllati, riservati o altrimenti confidenziali. Ciò include, ad esempio, informazioni su contratti di difesa, dati controllati per l'esportazione, tecnologia ad uso militare o altre

informazioni sensibili o classificate. Questo tipo di informazioni controllate non deve essere incluso in un incidente segnalato ai sensi della presente Politica.

WSP conserverà la documentazione di ogni segnalazione ricevuta, in conformità con i requisiti di riservatezza previsti dalla nostra Politica Globale sulla Sicurezza delle Informazioni. Le segnalazioni saranno conservate per un periodo non superiore a quello necessario e proporzionato, in conformità con le pratiche di gestione dei registri di WSP, al fine di soddisfare i requisiti imposti dalla legge applicabile.

8. Richiedere assistenza e segnalare preoccupazioni

Per ricevere assistenza in merito alla presente Policy, i dipendenti possono contattare il proprio Referente Etico regionale o inviare un'e-mail all'indirizzo ethics@wsp.com.

I dipendenti sono tenuti a segnalare tempestivamente qualsiasi sospetta o accertata violazione della presente Policy. Le segnalazioni possono essere effettuate al proprio responsabile, al Referente Etico regionale, al Team Ethics di WSP all'indirizzo ethics@wsp.com oppure, ove consentito dalla normativa applicabile, in forma anonima tramite la Business Conduct Hotline di WSP.

Ulteriori informazioni sul processo di segnalazione sono disponibili su Canopy.

9. Ambito di applicazione e definizioni

La presente Policy si applica a WSP¹ e a tutti i dipendenti di WSP² senza eccezioni, nonché ai consulenti indipendenti. Inoltre, qualsiasi terza parte può segnalare potenziali violazioni del Codice di Condotta di WSP o delle leggi e normative applicabili ai sensi della presente Policy.

10. Politiche e procedure correlate

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

- Codice di condotta
- Delega di autorità globale

¹ WSP Global Inc. e le sue controllate.

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

- WSP - Informativa sulla privacy relativa alla piattaforma di segnalazione online
- Informativa sulla privacy
- Politica sulla sicurezza delle informazioni
- Pratiche di gestione dei documenti
- Manuale HSSEQ

11. Revisione

Revisione	Riepilogo delle modifiche	Data
6	Aggiornata la struttura della Policy e la terminologia utilizzata per allinearle all'attuale framework di governance in materia di Etica. Riviste le sezioni relative all'impegno di WSP, ai canali di segnalazione, alle misure di protezione contro le ritorsioni, alla riservatezza, alla richiesta di assistenza e alla segnalazione delle problematiche, nonché l'ambito di applicazione, le definizioni e le policy e procedure correlate.	21-lug-26

12. Storia

Tipo di documento	Politica di Governo	Versione	6
Owner	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	10-ago-21
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		2	25-apr-22
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		3	8-mag-23
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	25-lug-24
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1-mag-25