

Politik om menneskerettigheder

1. WSP's forpligtelse

Denne Politik om menneskerettigheder beskriver WSP¹ tilgang til at respektere, understøtte og sikre menneskerettigheder. Vi vil ikke være medskyldige i overtrædelse af menneskerettigheder. Vi gør vores yderste for at optimere vores processer for at opretholde internationale standarder for menneskerettigheder, som er fastlagt i FN's Verdenserklæring om menneskerettigheder, Den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og FN's vejledende principper om erhvervslivet og menneskerettighederne. Som medunderskriver på FN's Global Compact-initiativ er vi forpligtet til at implementere de Ti Principper og bidrage til FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling.

Overalt hvor vi driver forretning, vil denne politik, lokale love og regler ligge til grund for vores beslutninger, og vi vil samarbejde med de relevante myndigheder for at respektere og fremme internationalt erklærede menneskerettigheder. Når lokale love tillader adfærd, der ikke er tilladt i henhold til denne politik eller relaterede WSP-politikker og -procedurer, vil vi respektere lokale love, mens vi stadig søger måder at fremme internationale menneskerettigheder og øge bevidstheden om bedste internationale praksis.

2. Vores tilgang

Vi understøtter og sikrer menneskerettigheder igennem vores politikker og praksis som vist nedenfor:

1. Vi leverer et professionelt og sikkert arbejdsmiljø

- Vi sigter efter at levere et arbejdsmiljø, hvor personer behandles med værdighed og respekt, fri fra chikane, diskrimination og mobning.
- Vi leverer et miljø, hvor vores medarbejdere kan vokse og udvikle sig, så vi kan nå vores forretningsmål, fastholde de bedste talenter og give vores medarbejdere de bedste muligheder for at indfri deres potentiale.
- Vi designer vores kontorer således, at de tilbyder et professionelt, samarbejdende, fysisk og psykisk sikkert og sundt sted at arbejde.

¹¹ WSP Global Inc. og dets datterselskaber

- Vi indsamler kun personlige data til legitime forretningsformål og beskytter personlige data, som vi varetager.

2. Vi fremmer ligestilling og praksisser omkring rimelige arbejdsvilkår

- Vi fremmer rimelig behandling og bestræber os på at eliminere urimelig forskelsbehandling for alle vores medarbejdere, i overensstemmelse med alle lovmæssigt beskyttede grunde.
- Vi stræber efter lige muligheder og en fordomsfri kultur. Vores politikker vedrørende rekruttering, ansættelse, compensation, udvikling og forfremmelse er fokuseret på fortjeneste, evne og præstation.
- Vi giver vores medarbejdere rimelig løn og personalegoder for at fremme en respektabel levestandard og opfordrer dem til at have en god balance mellem arbejde og fritid ved at fremme et fleksibelt arbejdsmiljø der er i overensstemmelse med vores kundeleveringsbehov.
- Vi opretholder vores medarbejderes frihed til at tilslutte sig enhver sammenslutning eller fagforening, forudsat at det ikke strider imod lokale love, samt retten til kollektive forhandlinger, hvor det er relevant.

3. Vi har nultolerance over for moderne slaveri

- Vi forbyder vores medarbejdere at engagere sig i, foreslå, tillade eller ignorere enhver form for moderne slaveri, inklusive tvangsarbejde, børnearbejde, seksuel udnyttelse eller misbrug og menneskehandel, under udførelsen af vores forretninger.
- Vi implementerer passende risikoforebyggende kontroller i forbindelse med projekter i lande med høj risiko for moderne slaveri.

4. Vi respekterer traditionerne, kulturerne og lovene de steder, hvor vi arbejder

- Vi respekterer traditionerne, kulturerne og lovene i de lande, hvor vi driver forretning.
- Vi tager bekymringer fra den bredere befolkning og fra den oprindelige befolkning med i vores overvejelser, herunder nationale og lokale interesser, og bestræber os på efter bedste evne at afbøde dem.
- Vi anerkender de unikke og vigtige interesser, som indfødte personer har i landjorden, vandene og det generelle miljø, der påvirkes af vores arbejde, og er forpligtet til at værdsætte deres engagement og inklusion.

5. Vi arbejder sammen med ligesindede samarbejdspartnere

- Vi vælger vores samarbejdspartnere med omhu og grundighed og anvender en formel vurderingsproces og afspejler deres forpligtelser i vores adfærdskodeks for samarbejdspartnere og gennem kontraktmæssige forpligtelser.

- Vi undersøger og vurderer enhver bekymring om, at en samarbejdspartner har overtrådt menneskerettighederne, og agerer, hvis en overtrædelse opdages.
- Vi er forberedte på at afbryde ethvert forretningsforhold, hvor der kan sættes spørgsmålstegn ved vores integritet.

6. Vi promoverer en kultur, hvor man tør stå frem

- Vi opfordrer medarbejdere til at sige til, hvis de bemærker adfærd, der strider imod loven, vores adfærdskodeks eller politikker, uanset om det er bevidst eller ubevidst, forsætligt eller uforsætligt.
- Vi stiller metoder til rådighed til at anmelde ulovlig opførsel eller adfærd, der strider imod vores adfærdskodeks eller politikker, inklusive gennem vores Business Conduct Hotline (whistleblower).
- Vi undersøger påstande om overtrædelser af menneskerettigheder, ulovlig opførsel eller uoverensstemmende adfærd i vores aktiviteter, og agerer for at afhjælpe påvirkningen.

3. Søg hjælp og indberet bekymringer

For hjælp med denne politik bør medarbejdere kontakte deres regionale repræsentant for Ethics eller sende en e-mail til ethics@wsp.com.

Medarbejdere skal straks indberette mistanke om eller kendt manglende overholdelse af denne politik. Indberetninger kan ske til en leder, regional repræsentant for Ethics, WSP's Ethics Team på ethics@wsp.com eller anonymt via WSP's Business Conduct Hotline, hvor dette er tilladt ved lov. Yderligere oplysninger om indberetningsprocessen findes på Canopy.

4. Anvendelsesområde og definitioner

Denne politik gælder for WSP og alle WSP-medarbejdere², herunder direktører, ledende medarbejdere, uafhængige kontrahenter og andre personer med et ansættelseslignende forhold til WSP ("Medarbejdere"), uden undtagelse, samt samarbejdspartnere, der handler på vegne af WSP, som implementeret gennem adfærdskodekset for samarbejdspartnere.

² Medarbejdere, herunder direktører, ledende medarbejdere, uafhængige kontrahenter og andre personer med et ansættelseslignende forhold til WSP.

5. Relaterede politikker og procedurer

Ud over denne politik har WSP relaterede politikker og procedurer, herunder:

- Adfærdskodeks
- Politik om inklusion og tilhørsforhold
- Privatlivspolitik
- Politik om informationssikkerhed
- WSP's politik for sundhed og sikkerhed
- WSP's miljøpolitik
- WSP's kvalitetspolitik
- Politik om trivsel
- Miljø-, sociale- og ledelsesmæssige forhold (ESG)-erklæring
- Adfærdskodeks for forretningspartnere
- Politik om overholdelse af sanktioner og højrisikolande
- Regionale WSP-politikker, erklæringer og understøttende dokumenter, inklusive medarbejderhåndbøger. Politikker og referencer kan findes på medarbejderens regionale sider på Canopy.

6. Governance og revision

Denne politik vil blive revideret årligt, og WSP vil overvåge dens effektivitet i samråd med ledere og andre interne interessentgrupper. Denne politik ejes af Ethics Team.

7. Revision

Revision	Oversigt over ændringer	Dato
6	Politikkens struktur og indhold er blevet opdateret for at afspejle de gældende krav til governance og rapportering, herunder revideret anvendelsesområde og et nyt afsnit om "Søg hjælp og indberet bekymringer.	21. juli 2026

8. Historie

Dokumenttype	Regerende	Version	6
Ejer	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Godkendelse		Version	Godkendelsesdato
Policy Approval Committee		6	21. juli 2026
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		6	30. juni 2026
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		1	11. maj 2021
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		2	11. maj 2022
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		3	8. august 2023
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	8. maj 2024
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	1. maj 2025