

Politik for indberetning, undersøgelser og bekæmpelse af repressalier

1. WSP's forpligtelse

Nærværende politik for indberetning, undersøgelser og bekæmpelse af repressalier ("politikken") understøtter WSP's forpligtelse til at sætte etik i centrum for alt, hvad vi gør. WSP's forpligtelse afspejles af følgende handlinger.

1. Vi opfordrer til en "Speak Up"-kultur ved at sikre, at interne indberetningskanaler administreres og kommunikeres effektivt.
2. Vi beskytter mod repressalier mod personer, der i god tro indberetter forseelser, deltager i eller samarbejder med en undersøgelse.
3. Vi behandler påstande om forseelser på passende vis og udfører konsekvente, retfærdige og effektive interne undersøgelser.

2. Indberetningspligt

Medarbejdere skal straks indberette enhver potentiel forseelse, der kan overtræde WSP's adfærdskodeks, politikker faglige praksiskodekser eller gældende lovgivning. Eksempler på forseelser omfatter:

- Bedrageri, tyveri, urigtig bogføring, hvidvaskning af penge eller falske krav
- Korruption, interessekonflikter, returkommissioner og bestikkelse
- Illoyal konkurrence og insiderhandel
- Handlinger, der udgør en alvorlig miljørisiko
- Handlinger, der kompromitterer sundheds-, sikkerheds-, arbejdstager- eller borgerrettigheder
- Brud på databeskyttelse, fortrolighed, integritet eller it-sikkerhed
- Overtrædelser af økonomiske sanktioner og handelskontrol
- Upassende interpersonel adfærd såsom vold, diskrimination, chikane og seksuel chikane

- Enhver form for repressalier mod en person, der indberetter en potentiel forseelse, eller en person, der har deltaget i en undersøgelse
- Enhver anden adfærd, der kunne overtræde eller tilskynde andre medarbejdere til at overtræde loven, vores adfærdskodeks eller politikker

2.1 Hvornår bør jeg indberette?

Foretag din indberetning, så snart du har identificeret en potentiel forseelse. Du behøver ikke at kunne bevise en påstand og skal ikke foretage din egen undersøgelse, før du foretager en indberetning. Dette vil blive håndteret af WSP's etik team eller et andet team, der er autoriseret til at udføre den relevante type undersøgelse. Undlad at udsætte indberetning af dine bekymringer eller at forsøge at tage sagen i egen hånd: Dette kan hindre WSP's evne til effektivt at løse sagen.

2.2 Kan jeg foretage en indberetning anonymt?

Ja. Selvom vi opfordrer indberettere til at identificere sig selv og deltage i undersøgelsesprocessen, kan indberettere forblive anonyme, når de foretager en indberetning gennem WSP's Business Conduct Hotline, drevet af EthicsPoint, såfremt det er tilladt i henhold til gældende lovgivning. Alle indberetninger gennemgås hurtigt og behandles på passende vis i henhold til sagens art, uanset om indberetteren vælger at forblive anonym eller ej.

Hvis indberetterens identitet (eller andre oplysninger, hvorfra vedkommendes identitet kan udledes) er kendt, er det kun de personer, der er bemyndigede til at modtage, undersøge eller følge op på indberetninger, der har adgang til oplysninger om vedkommendes identitet. Under visse omstændigheder og i det omfang, det er tilladt ved lov, kan indberetterens identitet dog videregives til andre interessenter.

Andre foranstaltninger, der træffes for at holde indberetninger og undersøgelser fortrolige, omfatter registerføring med begrænset adgang og begrænset distribution af undersøgelsesrapporter.

2.3 Hvad hvis jeg har et spørgsmål eller har brug for rådgivning vedrørende mistanke om en forseelse?

Hvis du er usikker på, om en hændelse eller adfærd, du har observeret eller er blevet opmærksom på, udgør en potentiel forseelse, der bør indberettes, opfordres du til først at tage din bekymring op på fortrolig basis med din direkte leder, etik teamet eller de andre kanaler, der er beskrevet nedenfor.

3. Kanaler til indberetning

Der er adskillige indberetningskanaler, der er tilgængelige for at indberette potentielle forseelser, gøre opmærksom på en bekymring eller stille et spørgsmål. Disse indberetningskanaler er etableret med henblik på at give mulighed for at indberette bekymringer og tilfælde af potentielle forseelser.

Skønt indberettere kan gøre brug af enhver indberetningskanal, der er tilgængelig for dem, opfordres medarbejderne til først at tage eventuelle bekymringer, de måtte have, op direkte med WSP. I tvivlstilfælde opfordres medarbejderne altid til at indberette eventuelle bekymringer gennem de interne modtagere, der er anført nedenfor:

3.1 Personligt

- Din personaleleder
- Den øverste ansvarlige for etik, eller en etikrepræsentant
- En HR-repræsentant
- Hvis det er identificeret på Canopy, en lokal kontaktperson, som er behørigt udpeget af etik teamet til at fungere som fortrolig facilitator for indberettere
- Den globale underdirektør for intern revision eller et medlem af det interne revisionsteam
- Regionale HSEQ-ledere / global Chief HSSEQ Officer - sundhed, sikkerhed, miljø og kvalitetsrelaterede forhold.

3.2 Etikindbakke

Bekymringer kan også indberettes direkte til etik teamet.

E-mail: ethics@wsp.com eller en alternativ regional indbakke, der administreres af etik teamet, som kan findes på intranettet.

Post: Ethics Team

1600 René Lévesque Blvd. West, 18th floor

Montreal, Quebec Canada H3H 1P9

3.3 Business conduct hotline

WSP har en Business conduct hotline/"whistleblower-hotline" for indberetning af en bekymring, der drives af NAVEX EthicsPoint, en uafhængig og sikker indberetningstjeneste. Bekymringer kan

indberettes anonymt ved at udfylde en onlineformular eller telefonisk ved at bruge linket eller de dedikerede telefonnumre, som er identificeret på siden for [Business conduct hotline](#). Tjenesten er tilgængelig på mange sprog, 24 timer i døgnet, 365 dage om året.

3.4 Lokale eller nationale indberetningsmuligheder

Visse lande, hvor vi driver forretning, kan kræve, at en lokal eller national indberetningsmulighed er tilgængelig. Hvor det er relevant, vil oplysninger om og kontaktoplysninger for de lokale indberetningskanaler, der drives af det lokale etik-team, kunne ses på dit lokale intranet. Journalister kan, hvis de vælger at gøre det, foretage indberetninger til en sådan lokal indberetningskanal.

Ud over de kanaler, der er etableret af WSP som beskrevet ovenfor, kan medarbejdere have mere end én indberetningsmulighed til rådighed, afhængigt af deres arbejdssituation og de love, der gælder i det land eller den region, hvor de befinder sig. Visse lande kræver f.eks., at medarbejderne gøres opmærksomme på relevante lokale organer, som eksterne whistleblowerindberetninger kan foretages til (som vil blive vist på dit lokale intranet), eller en medarbejder kan være integreret hos en kunde, der har sine egne indberetningskanaler.

3.4.1 Hændelser vedrørende sundhed, sikkerhed og miljø

Hændelser vedrørende sundhed, sikkerhed og miljø skal indberettes i overensstemmelse med den globale HSEQ-manual og standarder. I tvivlstilfælde opfordres medarbejderne alligevel til at indberette eventuelle bekymringer gennem de interne modtagere, der er anført ovenfor i afsnittet "3. Indberetningskanaler".

4. Opgaver under en undersøgelse

WSP vil gennemgå alle rapporter om potentielle forseelser for at afgøre, om der skal gives et svar, en henvisning eller igangsættes en undersøgelse. WSP vil undersøge påstande om potentielle forseelser på en konsekvent, retfærdig og effektiv måde.

Hvis undersøgelsen afslører eller dokumenterer forseelser, vil der blive truffet foranstaltninger i overensstemmelse med interne procedurer og gældende regionale processer for at afhjælpe forseelsen. Resulterende handlinger kan omfatte afhjælpende foranstaltninger, såsom politikopdateringer, afhjælpende træning, kommunikationskampagner og disciplinære tiltag, op til og inklusive afskedigelse. Disciplinære foranstaltninger varierer afhængigt af arten og alvoren af forseelsen, om forseelsen er gentagen, samt kravene i gældende lokal lovgivning.

Medarbejdere skal samarbejde fuldt ud og i god tro med de personer, der foretager de interne undersøgelser, herunder ved at deltage i møder og give oplysninger, som sagens behandler beder om, og som de ved lov har tilladelse til at dele. Manglende samarbejde kan medføre disciplinære

foranstaltninger. Deltagere bør ikke forvente at få alle detaljer om de påstande, der undersøges, da disse kun deles på et grundlag af need-to-know med henblik på at bevare undersøgelsens integritet.

4.1 Hvad sker der, efter jeg har foretaget en indberetning?

Alle indberetninger, uanset arten eller alvoren af de påstande, de måtte indeholde, vil blive behørigt gennemgået og behandlet af WSP på en konsekvent, retfærdig og effektiv måde. Når en indberetning er foretaget, vil den blive bekræftet inden for 7 dage. WSP's mål er at afslutte sager inden for 60 dage fra den dato, hvor indberetningen blev modtaget. Det er ikke nødvendigvis alle indberettede bekymringer, der vil resultere i en undersøgelse.

4.2 Hvordan udføres undersøgelser?

En undersøgelse kan indledes for at afgøre, om en påstand er velbegrundet. Indberetteren vil modtage oplysninger om resultatet eller forløbet af en gennemgang så hurtigt som rimeligt muligt og/eller inden for lovbestemte tidsrammer. En undersøgelse er ikke en disciplinær eller straffende proces, selvom den i visse tilfælde, fx når forseelser er blevet bekræftet, kan resultere i disciplinære foranstaltninger.

4.3 Hvad med undersøgelsens fortrolighed?

Indberetninger og oplysninger, der indsamles under en undersøgelse, behandles som fortrolige. Korrekt behandling fra de, der efterforsker sagen, understøtter WSP's evne til at opretholde sin Speak Up-kultur og opretholder undersøgelsesprocessens integritet. Sådanne oplysninger vil blive håndteret i overensstemmelse med vores globale informationssikkerhedspolitik, og afsløres kun i det omfang, det er nødvendigt med henblik på at behandle det problem, indberetningen gjorde opmærksom på, eller for at gøre det muligt for WSP at opfylde sine juridiske forpligtelser eller legitime forretningsmæssige behov. Yderligere oplysninger om håndtering af personoplysninger kan findes i persondatapolitikken.

5. Nultolerance over for repressalier

Repressalier er, når der træffes negative foranstaltninger mod en person som reaktion på, at vedkommende har indberettet forseelser, deltaget i en undersøgelse, nægtet at deltage i mistænkt upassende aktivitet eller udøvet arbejdsrettigheder, der er beskyttet af loven.

WSP har en nultolerancepolitik over for enhver form for repressalier og er forpligtet til en arbejdspladskultur, hvor medarbejderne føler sig trygge ved at gøre opmærksom på bekymringer til enhver tid uden frygt for negative konsekvenser. Medarbejdere må ikke gøre gengæld mod nogen, der har foretaget en indberetning i god tro eller deltaget i en undersøgelse. Derudover må medarbejdere ikke forsøge at finde ud af, hvem der har foretaget en indberetning.

WSP's beskyttelse mod repressalier omfatter medarbejdere, tredjepartsindberettere, vidner, personer, der har bistået indberetteren i undersøgelsesprocessen, personer med tilknytning til indberetteren, der kunne blive udsat for repressalier, eller juridiske enheder, der ejes af indberetteren. Handlinger med henblik på, trusler om eller forsøg på repressalier er en alvorlig overtrædelse af kodekset og vil blive undersøgt. Enhver, der viser sig at have deltaget i repressalier, vil blive genstand for disciplinære foranstaltninger, op til og inklusive afskedigelse.

5.1 Hvad er eksempler på repressalier?

Repressalier betyder enhver form for negativ handling, direkte eller indirekte, der foretages mod en person, fordi vedkommende har indberettet forseelser eller på anden måde udøvet sine rettigheder, som er beskyttet ved lov. Gengældelse kan antage mange former, herunder:

- Degradering
- Suspendering
- Afskedigelse
- Lønnedgang
- Ændring af arbejdsopgaver, herunder overførsel af arbejdsopgaver til andre, ændring af arbejdssted, lønnedsættelse, ændring af arbejdstider
- Manglende forfremmelser, herunder undladelse af at ændre en midlertidig ansættelse til en varig stilling, når arbejdstageren havde sådanne berettigede forventninger
- At skabe et fjendtligt arbejdsmiljø, herunder gennem tvang, truende adfærd, chikane eller udstødelse
- Negativ indvirkning på arbejdsvilkårene
- Tilbageholdelse af uddannelse
- Pålæggelse af disciplinære foranstaltninger, irettesættelser eller andre sanktioner, herunder økonomiske sanktioner
- At forårsage skade på omdømme, især på sociale medier, eller økonomisk tab
- Nægtelse af medarbejdergoder

5.2 Hvad skal jeg gøre, hvis jeg frygter repressalier?

WSP er fuldt ud forpligtet til at beskytte alle personer, der foretager en indberetning eller samarbejder i en undersøgelse, mod enhver form for repressalier. Hvis du er bekymret, kan du inkludere et notat i din indberetning eller underrette sagens behandler, ethics@wsp.com eller en [repræsentant for etik](#) direkte.

5.3 Hvad skal jeg gøre, hvis jeg tror, at nogen oplever repressalier?

Hvis du observerer eller har mistanke om en repressalie, skal du straks indberette bekymringen via en af de tilgængelige indberetningskanaler, som er beskrevet i afsnittet "Indberetningskanaler", eller underrette sagens behandler, ethics@wsp.com eller en repræsentant for etik direkte.

6. Regional implementering

Nærværende politik gælder for alle WSP-driftsenheder, som sikrer, at dens vedtagelse er i overensstemmelse med al gældende lovgivning. I overensstemmelse hermed vil WSP udstede et regionalt tillæg til nærværende politik, hvor det er nødvendigt, som vil gælde for indberetninger foretaget i det pågældende land. Hvis der er en uoverensstemmelse mellem nærværende politik og lokal lovgivning, vil WSP anvende de strengeste krav.

7. Informationsstyring og dokumentopbevaring

Uanset hvilken indberetningskanal der anvendes, vil indsamling og behandling af personoplysninger som en del af en indberetning og efterfølgende undersøgelse blive behandlet i overensstemmelse med vores WSP-fortrolighedserklæring. En dedikeret fortrolighedserklæring for indberetning online er tilgængelig, før du foretager en indberetning.

WSP-medarbejdere kan som led i deres arbejdsopgaver komme i kontakt med oplysninger eller dokumenter, der er kontrollerede, begrænsede eller på anden måde fortrolige. Dette omfatter f.eks. oplysninger om forsvarskontrakter, eksportkontrollerede data, teknologi til militær brug eller andre følsomme eller klassificerede oplysninger. Denne type kontrollerede oplysninger må ikke medtages i en hændelse, der indberettes i henhold til nærværende politik.

WSP vil føre optegnelser over alle modtagne indberetninger i overensstemmelse med fortrolighedskravene i vores globale informationssikkerhedspolitik. Indberetninger må ikke opbevares længere, end det er nødvendigt og forholdsmæssigt i overensstemmelse med WSP's praksis for dokumenthåndtering for at overholde de krav, der er pålagt i henhold til gældende lovgivning.

8. 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 foretages 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.

9. Anvendelsesområde og definitioner

Denne politik gælder for WSP¹ og alle Medarbejdere² uden undtagelse samt uafhængige kontrahenter. Derudover kan enhver tredjepart indberette potentielle overtrædelser af WSP's adfærdskodeks eller gældende love og regler i henhold til vilkårene i denne politik.

10. Relaterede politikker og procedurer

- Adfærdskodeks
- Global Delegation of Authority (bemyndigelsesregler)
- WSP - fortrolighedserklæring for indberetningsplatformen på internettet
- WSP privatlivspolitik
- Informationssikkerhedspolitik
- Praksis for dokumenthåndtering
- HSSEQ-manual

¹ WSP Global Inc. og dets datterselskaber.

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

11. Redigering

Revision	Summary of changes	Date
6	Politikkens struktur og terminologi er blevet opdateret for at være i overensstemmelse med den nuværende governance-ramme for Ethics. Afsnittene om WSP's forpligtelse, rapporteringskanaler, beskyttelse mod repressalier, fortrolighed, søgning af hjælp og indberetning af bekymringer, anvendelsesområde og definitioner samt relaterede politikker og procedurer er blevet revideret..	21-jul-26

12. Historik

Dokumenttype	Styrende	Version	6
Owner	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Godkendelse	Version	Godkendelsesdato	
Policy Approval Committee	6	21-juli-26	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	6	30-juli-26	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	1	10-aug-21	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	2	25-apr-22	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	3	8-maj-23	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	4	25-jul-24	
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)	5	1-maj-25	