

Beleid inzake meldingen, onderzoeken en bescherming tegen benadeling

1. WSP's inzet

Dit Beleid voor Meldingen, Onderzoeken en Bescherming tegen Benadeling (het "**Beleid**") ondersteunt WSP's toewijding om ethiek centraal te stellen in alles wat we doen. WSP's toewijding komt tot uiting in de volgende acties.

1. Wij stimuleren een "Speak up"-cultuur door te zorgen dat interne meldingskanalen effectief worden beheerd en gecommuniceerd.
2. Wij beschermen personen tegen benadeling die te goeder trouw wangedrag melden of deelnemen aan of meewerken aan een onderzoek.
3. Wij behandelen beschuldigingen van wangedrag op gepaste wijze en voeren consistente, eerlijke en effectieve interne onderzoeken uit.

2. Meldplicht

Medewerkers dienen direct melding te maken van mogelijk wangedrag dat in strijd kan zijn met de gedragscode, professionele gedragscodes, het beleid van WSP of toepasselijke wetgeving. Voorbeelden van wangedrag zijn:

- Fraude, diefstal, onjuiste boekhouding, witwassen of foutieve facturering,
- Corruptie, belangenverstrengeling, steekpenningen en omkoping,
- Oneerlijke concurrentie en handel met voorkennis,
- Handelingen die een ernstig milieurisico vormen,
- Acties die de gezondheid, veiligheid, arbeid of burgerrechten in gevaar brengen,
- Schending van gegevensbescherming, vertrouwelijkheid, privacy of IT-beveiliging,
- Overtredingen van economische sancties en handelscontroles,
- Ongepast gedrag richting anderen, waaronder geweld, discriminatie, intimidatie en seksuele intimidatie,

- Elke vorm van benadeling tegen personen die mogelijk wangedrag melden of personen die aan een onderzoek hebben meegewerkt,
- Elk ander gedrag dat de wet, onze Gedragscode of beleidsregels zou kunnen schenden of andere medewerkers zou kunnen aanzetten tot het schenden hiervan.

2.1 Wanneer moet ik een melding maken?

Maak direct een melding zodra mogelijk wangedrag wordt gesignaleerd. Je hoeft een beschuldiging niet te bewijzen en moet dit niet zelf onderzoek te doen voordat je aangifte doet. Dit wordt afgehandeld door het Ethics team van WSP of een ander team dat bevoegd is om het relevante onderzoek. Wacht niet met het melden van je zorgen en neem de zaken niet in eigen hand: dit kan het vermogen van WSP om de kwestie effectief aan te pakken belemmeren.

2.2 Kan ik anoniem een melding maken?

Ja, hoewel we melders aanmoedigen zich bekend te maken en deel te nemen aan het onderzoeksproces, kunnen melders bij het indienen van een rapport via de Business Conduct Hotline van WSP, beheerd door EthicsPoint anoniem blijven, voor zover dit volgens de toepasselijke wetgeving is toegestaan. Alle meldingen worden direct beoordeeld en op passende wijze afgehandeld, afhankelijk van de aard van de kwesties, ongeacht of de melder ervoor heeft gekozen anoniem te blijven.

Wanneer de identiteit van de melder bekend is (of andere informatie waaruit hun identiteit zou kunnen worden afgeleid), hebben uitsluitend bevoegde personen die meldingen mogen ontvangen, onderzoeken of opvolgen toegang tot informatie over hun identiteit. Echter, in bepaalde omstandigheden en voor zover wettelijk toegestaan, kan de identiteit van de melder worden bekendgemaakt aan andere belanghebbenden.

Andere maatregelen om rapporten en onderzoeken vertrouwelijk te houden zijn onder meer beperkte toegang tot de administratie en een gelimiteerde verspreiding van de onderzoeksrapporten.

2.3 Bij wie kan ik terecht met een vraag of voor advies over een vermoeden van wangedrag?

Indien je twijfelt of een incident of gedraging waarvan je kennis hebt genomen, als mogelijk wangedrag moet worden gemeld, wordt je aangeraden je zorgen eerst vertrouwelijk te bespreken met je directe leidinggevende, het Ethics-team of via een van de andere hieronder beschreven kanalen.

3. Meldingskanalen

Er zijn verschillende meldkanalen beschikbaar om mogelijk wangedrag te melden, een zorg of vermoeden kenbaar te maken, of een vraag te stellen. Deze meldkanalen zijn ingericht om medewerkers de mogelijkheid te bieden zorgen te uiten en gevallen van mogelijk wangedrag te rapporteren.

Hoewel medewerkers gebruik kunnen maken van elk beschikbaar meldingskanaal, worden zij aangemoedigd om eventuele zorgen eerst rechtstreeks met WSP te bespreken. Bij twijfel worden medewerkers altijd aangemoedigd om eventuele zorgen te melden via de hieronder vermelde interne ontvangers:

3.1 Persoonlijk

- Je Manager,
- De Chief Ethics Officer of een vertegenwoordiger van Ethics
- Een vertegenwoordiger van Human Resources,
- Indien vermeld op Canopy, een lokaal contactpersoon die door het Ethics team is aangewezen om te fungeren als vertrouwelijke begeleider voor melders,
- De Global Vice President Internal Audit of een lid van het Internal Audit-team.
- Regionale HSEQ-leiders/ Global Chief HSSEQ Officer – Gezondheid, Veiligheid, Beveiliging, Milieuzaken en Kwaliteit

3.2 Ethiek-inbox

Je kunt zorgen ook rechtstreeks melden bij het Ethics team.

E-mailadres: ethics@wsp.com of het alternatieve regionale inbox-adres dat wordt beheerd door het Ethics team, zoals vermeld op het regionale intranet

Mail: Ethics Team

1600 René Lévesque Blvd. West, 18th floor

Montreal, Quebec Canada H3H 1P9

3.3 Meldpunt zakelijk gedrag

WSP heeft een hotline voor zakelijk gedrag, ook wel "klokkenluidershotline" genoemd, die wordt beheerd door NAVEX EthicsPoint, een onafhankelijke en beveiligde meldingsdienst. Meldingen kunnen anoniem

worden gedaan, door een online formulier in te vullen of via zowel telefonisch via de link of speciale telefoonnummers die vermeld staan op de pagina van de [Business conduct-hotline](#) . De service is beschikbaar in vele talen, 24 uur per dag, 365 dagen per jaar.

3.4 Lokale of nationale meldopties

In bepaalde landen waar wij actief zijn, kan het verplicht zijn om een lokale of nationale meldingsmogelijkheid aan te bieden. Waar van toepassing worden de details en contactgegevens voor deze lokale meldingskanalen, die worden beheerd door het lokale Ethics team, op het lokale intranet beschikbaar gesteld. Melders kunnen, indien zij dat wensen, bij elk van deze lokale meldkanalen een melding maken.

Medewerkers hebben mogelijk meerdere meldopties tot hun beschikking, afhankelijk van hun werksituatie en de wetgeving die van toepassing is in het land of de regio waar zij zich bevinden, naast de hierboven beschreven meldkanalen van WSP. Bijvoorbeeld: in bepaalde landen is het verplicht om medewerkers te informeren over de relevante lokale instanties waar externe meldingen kunnen worden gedaan (deze zijn te vinden op je regionale intranet), of een medewerker kan bij een klant zijn gedetacheerd die eigen meldkanalen heeft.

3.4.1 Gezondheids-, veiligheids-, beveiligings- en milieuvoorvallen

Gezondheid-, veiligheid-, beveiligings- en milieuincidenten dienen te worden gemeld volgens het mondiale HSEQ-handboek en de normen daarvan. In geval van twijfel worden medewerkers toch aangemoedigd om eventuele zorgen te melden via de hierboven genoemde interne ontvangers in het gedeelte “3. meldkanalen”.

4. Taken tijdens het onderzoek

WSP beoordeelt alle meldingen van mogelijk wangedrag voor een reactie, doorverwijzing of onderzoek. WSP zal onderzoek doen naar beschuldigingen van mogelijk wangedrag op een consistente, eerlijke en effectieve wijze.

Als uit het onderzoek wangedrag blijkt of wordt bevestigd, zullen er maatregelen worden genomen in overeenstemming met interne procedures en toepasselijke regionale processen om het wangedrag aan te pakken. Mogelijke maatregelen omvatten herstelacties, zoals beleidsaanpassingen, bijscholing, communicatiecampagnes en disciplinaire maatregelen, tot en met ontslag. De disciplinaire maatregelen variëren afhankelijk van de aard en ernst van het wangedrag, of het wangedrag herhaaldelijk voorkomt, en de vereisten van de toepasselijke lokale wetgeving.

Medewerkers dienen volledig en te goeder trouw samen te werken met onderzoekers die interne onderzoeken uitvoeren, inclusief het bijwonen van vergaderingen en het verstrekken van informatie die

de onderzoeker opvraagt en die zij wettelijk mogen delen. het niet meewerken kan leiden tot disciplinaire maatregelen. Deelnemers moeten niet verwachten dat zij de volledige details van de onderzochte beschuldigingen krijgen, aangezien deze uitsluitend worden gedeeld op basis van noodzakelijkheid om de integriteit van het onderzoek te waarborgen.

4.1 Wat gebeurt er nadat ik een melding heb gedaan?

Alle meldingen worden, ongeacht de aard of de ernst van de beschuldigingen die zij kunnen bevatten, door WSP op een consistente, eerlijke en effectieve wijze zorgvuldig beoordeeld en verwerkt. Zodra een melding is gedaan, wordt deze binnen 7 dagen bevestigd. Het doel van WSP is om zaken af te ronden binnen 60 dagen vanaf de datum waarop het rapport is ontvangen. Niet alle gemelde zorgen zullen noodzakelijkerwijs tot een onderzoek leiden.

4.2 Hoe worden onderzoeken uitgevoerd?

Er kan een onderzoek worden ingesteld te bepalen of een beschuldiging gegrond is. De melder ontvangt informatie over de uitkomst of voortgang van een onderzoek zo snel als redelijkerwijs mogelijk en/of binnen de wettelijke termijnen. Een onderzoek is geen disciplinair of bestraffend proces, hoewel het in bepaalde gevallen zoals wanneer wangedrag is vastgesteld mag leiden tot disciplinaire maatregelen.

4.3 Wat is de vertrouwelijkheid van het onderzoek?

Verslagen en informatie die tijdens een onderzoek worden verzameld, worden als vertrouwelijk behandeld. Een passende behandeling door de onderzoekers is bepalend voor het vermogen van WSP om haar Speak Up-cultuur te behouden en waarborgt de integriteit van het onderzoeksproces. Dergelijke informatie wordt in overeenstemming met ons wereldwijde beleid voor informatiebeveiliging, en wordt uitsluitend bekendgemaakt voor zover nodig om de vraag(en) in het rapport te beantwoorden, of om WSP in staat te stellen aan zijn wettelijke verplichtingen of legitieme bedrijfsbehoeften te voldoen. Meer informatie over het beheer van persoonsgegevens is beschikbaar in het Privacybeleid.

5. Nultolerantie ten aanzien van benadeling

Represailles treden op wanneer er nadelige maatregelen worden genomen tegen een persoon omdat deze wangedrag heeft gemeld, heeft deelgenomen aan een onderzoek, heeft geweigerd deel te nemen aan vermoedelijk ongepast gedrag of wettelijk beschermde werknemersrechten heeft uitgeoefend.

WSP hanteert een zero-tolerancebeleid tegen elke vorm van benadeling en zet zich in voor een bedrijfscultuur waarin medewerkers zich veilig voelen om op elk moment zorgen te uiten zonder angst voor nadelige gevolgen. Medewerkers mogen geen represailles nemen tegen iemand die te goeder

trouw een melding heeft gedaan of aan een onderzoek heeft meegewerkt. Daarnaast mogen medewerkers niet proberen de identiteit van een melder te achterhalen.

De bescherming tegen benadeling van WSP geldt voor medewerkers, externe melders, getuigen, personen die de melder hebben bijgestaan tijdens het onderzoeksproces, personen die met de melder verbonden zijn en mogelijk benadeling kunnen ondervinden, of rechtspersonen die eigendom zijn van de melder. Handelingen, bedreigingen of pogingen tot benadeling vormen een ernstige overtreding van de Code en worden onderzocht. Tegen personen die wraak hebben genomen worden disciplinaire maatregelen getroffen, tot en met ontslag.

5.1 Wat zijn voorbeelden van represailles?

Benadeling verwijst naar elke vorm van nadelige actie, direct of indirect, die tegen een persoon wordt genomen vanwege het melden van wangedrag of het anderszins uitoefenen van hun wettelijk beschermde rechten. Benadeling kan verschillende vormen aannemen, waaronder:

- Functieverlaging;
- Schorsing;
- Ontslag
- Salarisverlaging,
- Functiewijzigingen, waaronder overplaatsing van taken, wijziging van werklocatie, loonsverlaging, wijziging van werktijden,
- Het niet toekennen van een promotie, waaronder het niet omzetten van een tijdelijk arbeidscontract in een vast contract wanneer de werknemer hierop gerechtvaardigde verwachtingen had,
- Het creëren van een vijandige werkomgeving, waaronder dwang, intimidatie, pesterijen of uitsluiting,
- Nadelig van invloed zijn op arbeidsomstandigheden,
- Het onthouden van training,
- Oplegging van disciplinaire maatregelen, berispingen of andere sancties, inclusief financiële sancties,
- Het veroorzaken van reputatieschade, met name op sociale media, of financieel verlies,
- Het ontzeggen van secundaire arbeidsvoorwaarden.

5.2 Wat moet ik doen als ik bang ben voor benadeling?

WSP zet zich volledig in om alle personen die een melding doen of meewerken aan een onderzoek te beschermen tegen elke vorm van benadeling. Als je je zorgen maakt, kun je een opmerking in je melding opnemen of direct de onderzoeker, ethics@wsp.com of een vertegenwoordiger van Ethics informeren.

5.3 Wat moet ik doen als ik denk dat iemand te maken heeft met benadeling?

Als je een benadeling waarneemt of vermoedt, moet je dit direct melden via een van de beschikbare meldingskanalen die beschreven staan in het gedeelte Meldingskanalen of rechtstreeks aan de onderzoeker, ethics@wsp.com of een vertegenwoordiger van Ethics.

6. Regionale implementatie

Dit beleid is van toepassing op alle operationele entiteiten van WSP, die ervoor zorgen dat de invoering ervan voldoet aan alle toepasselijke wetgeving. Dienovereenkomstig zal WSP waar nodig een regionaal addendum bij dit beleid uitgeven dat van toepassing is op meldingen in dat specifieke land. Wanneer er een verschil bestaat tussen dit Beleid en de lokale wetgeving, past WSP de strengste vereisten toe.

7. Informatiebeheer en documentbewaring

Ongeacht het gebruikte meldingskanaal worden de verzameling en verwerking van persoonsgegevens in het kader van een melding en daaropvolgend onderzoek verwerkt in overeenstemming met onze WSP Privacyverklaring. Een speciale Online Meldingen Privacyverklaring is beschikbaar voordat je een melding indient.

WSP-medewerkers kunnen tijdens hun werkzaamheden in aanraking komen met informatie of documenten die beheerd, beperkt toegankelijk of anderszins vertrouwelijk zijn. Dit omvat bijvoorbeeld informatie over defensiecontracten, exportcontrole-gegevens, technologie voor militair gebruik en andere gevoelige of gerubriceerde informatie. Dit type beheerde informatie mag niet worden opgenomen in een incident dat onder dit Beleid wordt gemeld.

WSP bewaart gegevens van elk ontvangen rapport, in overeenstemming met de vertrouwelijkheidsvereisten zoals vastgelegd in ons Global Information Security Policy. Rapportages worden niet langer bewaard dan noodzakelijk en proportioneel is, in overeenstemming met de documentbeheerpraktijken van WSP, om te voldoen aan de vereisten die door de toepasselijke wetgeving worden opgelegd.

8. Hulp zoeken en zorgen melden

Voor hulp met dit beleid moeten medewerkers contact opnemen met hun regionale Ethics-vertegenwoordiger of een e-mail sturen naar ethics@wsp.com.

Medewerkers moeten vermoedelijke of bekende niet-naleving van dit beleid onmiddellijk melden. Meldingen kunnen worden gedaan aan een manager, een regionale Ethics-vertegenwoordiger, het Ethics-team van WSP via ethics@wsp.com of, waar wettelijk toegestaan, anoniem via de Business conduct hotline van WSP. Meer informatie over het meldingsproces is beschikbaar op Canopy.

9. Reikwijdte en definities

Dit beleid is van toepassing op WSP¹ en op alle WSP-medewerkers² zonder uitzondering, evenals op onafhankelijke contractanten. Daarnaast kan iedere derde partij mogelijke schendingen van de Gedragscode van WSP of van toepasselijke wet- en regelgeving melden overeenkomstig de bepalingen van dit beleid.

10. Gerelateerde beleidsregels en procedures

Naast dit beleid heeft WSP gerelateerde beleidsregels en procedures, waaronder:

- Gedragscode
- Wereldwijde delegatie van bevoegdheden
- WSP - Privacyverklaring online meldingsplatform
- WSP Privacybeleid
- Information security policy
- Documentbeheerpraktijken
- HSSEQ Handboek

¹ WSP Global Inc. en haar dochterondernemingen.

² Medewerkers, waaronder bestuurders, functionarissen, onafhankelijke contractanten en andere personen die onder een arbeidsrelatieachtige verhouding met WSP vallen.

11. Herziening

Herziening	Samenvatting van wijzigingen	Datum
6	Beleidsstructuur en terminologie bijgewerkt om aan te sluiten bij het huidige governancekader voor Ethics. Secties over WSP's betrokkenheid, meldingskanalen, bescherming tegen benadeling, vertrouwelijkheid, hulp zoeken en zorgen melden, reikwijdte en definities, en gerelateerde beleidsregels en procedures zijn herzien.	21-jul-26

12. Geschiedenis

Soort document	Toezichthoudend	Versie	6
Eigenaar	Adelle Elia, Chief Ethics Officer		
Goedkeuring		Versie	Datum van goedkeuring
Policy Approval Committee		6	21-jul-26
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		6	30-jul-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-mei-23
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		4	25-jul-24
Governance, Ethics, and Compensation Committee (GECC)		5	1-mei-25