

## Inleiding

Deze Gedragscode legt de bedrijfsprincipes van de PGS Group vast en helpt bij de toepassing ervan door middel van specifieke, niet-onderhandelbare minimale gedragsnormen. De principes zijn gebaseerd op de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Hoewel deze code niet elke mogelijke situatie beschrijft die zich kan voordoen, dient het als een referentiekader voor ons handelen.

Als werknemer is het belangrijk om altijd de volgende basisprincipes na te leven:

- (1) Vermijd gedrag dat de PGS Group of zijn reputatie kan schaden.
- (2) Handel wettig en eerlijk.
- (3) Zet de belangen van de PGS Group boven je eigen belangen.

## Definities

In deze Code verwijzen 'wij' en 'ons' naar onze eigen medewerkers, zoals bepaald in de richtlijn Duurzaamheidsrapportage (CSRD) en de daarbij horende Europese standaarden voor duurzaamheidsrapportage (ESRS). Dit omvat iedereen die werkt voor onze organisatie, inclusief zelfstandigen en uitzendkrachten.

'De organisatie' verwijst naar de PGS Group en al zijn entiteiten.

## Naleving

Het niet naleven van deze Code kan serieuze gevolgen hebben; zoals disciplinaire maatregelen, mogelijk ontslag en zelfs juridische procedures of strafrechtelijke sancties. Dit geldt voor iedereen die onder de uitgebreide definitie van medewerker valt.

De PGS Group en zijn werknemers zijn gebonden aan de geldende lokale wetten en regels, die altijd gerespecteerd moeten worden. De toepassing en interpretatie van deze wetten en regels kan soms ingewikkeld zijn en is vaak afhankelijk van de context. Bij vragen over hoe deze regels toepasbaar zijn of geïnterpreteerd moeten worden, kan altijd contact opgenomen worden met de directe leidinggevende of met de Corporate Social Responsibility (CSR) Manager.

PGS Group behoudt zich het recht voor om dit document te wijzigen en bij te werken waar nodig. De meest recente versie is altijd beschikbaar op Sharepoint of kan worden aangevraagd bij de afdeling CSR, HR of Legal.



## 1. Belangenconflicten

Een belangenconflict ontstaat wanneer de persoonlijke belangen van een werknemer of de belangen van een derde in strijd zijn met de belangen van PGS Group.

Deze conflicten moeten zoveel mogelijk vermeden worden. Neem bij een dergelijke situatie contact op met je directe leidinggevende of met de Corporate Social Responsibility Manager.

## 2. Eerlijke concurrentie

PGS Group concurreert eerlijk en houdt zich aan de antitrust-, concurrentie- en fairtradewetgeving. Dit betekent dat: (1) ons commercieel beleid en prijzen onafhankelijk bepaald worden en nooit besproken worden met concurrenten of andere niet-gerelateerde partijen; (2) Klanten, gebieden of productmarkten altijd het resultaat zijn van eerlijke concurrentie; (3) Klanten en leveranciers eerlijk behandeld worden.

Iedereen die betrokken is bij verkoop, inkoop, marketing of regelmatig contact heeft met concurrenten, moet op de hoogte zijn van de relevante concurrentiewetgeving. Bij twijfel, neem contact op met je directe leidinggevende of met de Corporate Social Responsibility Manager.

### 3. Vertrouwelijke informatie

Vertrouwelijke informatie omvat alle gegevens die niet of nog niet openbaar zijn. Dit kunnen bedrijfsgeheimen en -plannen, consumenteninzichten, ontwikkelings- en productiemethoden, productontwerpen, databases, looninformatie en financiële gegevens zijn. Tenzij wettelijk verplicht of goedgekeurd door de directie, mag deze informatie niet worden gedeeld. Zorg voor veilige opslag en verzending om onbedoelde openbaarmaking te voorkomen.

### 4. Bescherming van persoonsgegevens

De PGS Group respecteert de privacyrechten van alle werknemers, klanten, leveranciers en andere zakenpartners. We behandelen persoonsgegevens vertrouwelijk, conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en andere toepasselijke wetgeving.

Persoonsgegevens worden enkel verzameld, verwerkt, gedeeld en gebruikt wanneer dit noodzakelijk is voor onze bedrijfsvoering. We waarborgen de vertrouwelijkheid en zorgen voor een nauwkeurige, volledige, relevante en veilige verwerking van deze gegevens.

### 5. Fraude, bescherming van bedrijfsactiva, boekhouding

De financiële gegevens van de PGS Group zijn van groot belang voor onze operaties en het nakomen van verplichtingen aan belanghebbenden. Daarom moeten alle financiële verslagen correct en volgens de boekhoudkundige richtlijnen worden opgesteld.

We mogen ons nooit inlaten met frauduleus of oneerlijk gedrag met betrekking tot de eigendommen, de materiële en immateriële activa of de financiële verslaggeving en boekhouding van de organisatie.

We moeten minimaal aan de volgende regels voldoen: (1) De eigendommen van de PGS Group veiligstellen en correct en efficiënt gebruiken; (2) ze beschermen tegen verlies, schade, misbruik, diefstal, fraude, verduistering en vernietiging.

### 6. Omkoping en corruptie (UNGC\*-principe 10)

We mogen nooit persoonlijke of ongepaste financiële of andere voordelen aanbieden of beloven om zakelijke gunsten van derden te verkrijgen of te behouden. Evenmin mogen we dergelijke voordelen van derden accepteren in ruil voor een voorkeursbehandeling.

\* United Nations Global Compact

Daarnaast mogen we niet direct of indirect deelnemen aan corrupte praktijken, waaronder het witwassen van geld, het aanbieden of aanvaarden van smeergeld, buitensporige geschenken of gastvrijheid, of faciliterende betalingen. Als we met overheidsfunctionarissen te maken hebben, zijn we extra voorzichtig. Vaak mogen zij geen geschenken of entertainment aannemen. Bij ons mogen geschenken of entertainment alleen aangeboden of geaccepteerd worden als dit volgens de wet is toegestaan. Bij twijfel, neem contact op met de directe leidinggevende of de Corporate Social Responsibility Manager.

### 7. Zakenpartners

Onze zakenpartners spelen een cruciale rol in de wereldwijde bedrijfsvoering van de groep. We waarderen sterke relaties met hen gebaseerd op vertrouwen en wederzijds voordeel.

De PGS Group zoekt en ondersteunt zakenpartners die haar principes delen. Om dit te waarborgen, evalueren en aanvaarden we potentiële partners op basis van onze Supplier Code of Conduct.

Daarnaast voeren we beleidsmaatregelen en processen in om duurzame inkooppraktijken te waarborgen. Voor meer informatie over onze waarden en de selectie van onze partners, raadpleeg:

- PGS Procurement Policy
- PGS Supplier Approval & Onboarding policy

### 8. Milieu (UNGC-principes 7, 8, 9)

We zetten ons in voor milieubehoud, bevorderen milieubewust gedrag en moedigen de ontwikkeling en het gebruik van milieuvriendelijke technologieën aan. We streven ernaar onze impact op het milieu, vooral op het klimaat en biodiversiteit, te minimaliseren. We gebruiken grondstoffen en andere natuurlijke hulpbronnen op een duurzame manier en nemen maatregelen om onze productieprocessen en technologieën te verbeteren en hun milieupact te verminderen. We onderzoeken en ontwikkelen milieuvriendelijkere producten of diensten en delen best practices binnen onze sector om de ecologische voetafdruk van onze hele value chain te verkleinen.

We waken er ook over dat de geldende milieuvoorschriften strikt worden nageleefd om incidenten zoals het lozen van gevaarlijk afval of andere milieuproblemen te voorkomen. We zien erop toe dat niet-naleving met de hoogste prioriteit wordt aangepakt om negatieve impact op het milieu te beperken.

### 9. Respect op het werk (UNGC-principe 6)

PGS Group streeft naar een werkplek zonder discriminatie en pesterijen. We respecteren de waardigheid, privacy en persoonlijke rechten van elke medewerker en tolereren geen enkele vorm van discriminatie of pesterijen. Hieronder begrijpen we elke fysieke als verbale intimidatie op basis van iemands afkomst, nationaliteit, religie, ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid of om welke reden dan ook.

We geloven dat elke werknemer het recht heeft om te werken in een omgeving vrij van beledigend, kwetsend of ongewenst gedrag. Dergelijk gedrag kan de persoonlijke waardigheid aantasten en een intimiderende, vijandige of vernederende sfeer creëren. We nemen deze kwestie zeer serieus en we moedigen medewerkers aan om melding te maken als hun werkomgeving niet aan deze principes voldoet.

De PGS Group wil ervoor zorgen dat de werkplek veilig en respectvol is voor iedereen. Discriminerend gedrag of pesterijen worden niet getolereerd en er zullen gepaste maatregelen genomen worden om dergelijk gedrag aan te pakken.

### 10. Veiligheid op de werkvloer

PGS Group streeft naar een veilige en gezonde werkomgeving voor iedereen. Daarom is het essentieel dat we alle veiligheidsregels en procedures strikt volgen. Neem altijd de nodige stappen om jezelf en anderen te beschermen, en meld onmiddellijk alle ongevallen, verwondingen en onveilige situaties aan je directe leidinggevende, de productiemanager of de Quality, Safety & Environment (QSE) coördinator of manager. Om de veiligheid op de werkplek te verhogen moet iedereen op de hoogte zijn van alle veiligheidsinformatie en de voorziene trainingen volgen.

Raadpleeg voor meer informatie:

- Quality Safety Environment (QSE) Policy
- Occupational Health and Safety Charter
- The Golden Rules - Safety at the Workplace

### **11. Fundamentele arbeidsrechten respecteren (UNGC-principes 1, 2, 3, 4, 5)**

PGS Group respecteert en ondersteunt de internationaal erkende mensenrechten van zijn werknemers, zoals vastgelegd in de fundamentele verdragen van de ILO. We zetten ons in voor een sociaal verantwoorde en eerlijke werkomgeving.

#### Dwangarbeid, slavernij en kinderarbeid

We tolereren geen enkele vorm van dwangarbeid, slavernij, of illegale arbeid en verwerpen dit expliciet.

We verbieden ook elke vorm van kinderarbeid in onze activiteiten. In al onze vestigingen wereldwijd houden we ons strikt aan de lokale wetgeving inzake minimumleeftijd en andere arbeidsomstandigheden. De minimumleeftijd voor tewerkstelling bij de PGS Group wordt bepaald op basis van de ILO-verdragen of de lokale wetgeving, afhankelijk van welke de hoogste standaard biedt.

Ook als een van deze praktijken in onze value chain wordt vastgesteld, grijpen we onmiddellijk in om de tewerkstelling van de betrokken slachtoffers te beëindigen, de nodige ondersteuning te bieden, en in gesprek te gaan met leveranciers om herhaling te voorkomen. Indien nodig, beëindigen we de relatie met de leverancier en melden het incident bij de lokale autoriteiten. We vragen met aandrang om vermoedens van dwangarbeid, slavernij of kinderarbeid te signaleren, zodat we de situatie grondig kunnen onderzoeken.

#### Collectieve onderhandelingen

Iedereen heeft het recht om zich te verenigen, aan te sluiten bij verenigingen en collectief te onderhandelen. De PGS Group accepteert geen disciplinaire of discriminerende maatregelen tegen werknemers die ervoor kiezen om zich vreedzaam en rechtmatig te verenigen of bij een verenging aan te sluiten.

### 12. Klokkenluidersregeling

Een klokkenluider is een werknemer die te goeder trouw melding maakt van een activiteit waarvan hij of zij denkt dat die illegaal, onethisch of in strijd is met deze Gedragcode. In lijn met internationale best practices en de geldende wetgeving in de landen waar de PGS Group actief is, zorgen we ervoor dat klokkenluiders beschermd worden. Onze organisatie verzekert dat klokkenluiders niet te maken zullen krijgen met represailles, discriminatie of disciplinaire maatregelen voor meldingen die te goeder trouw zijn gedaan.

Raadpleeg voor meer informatie:

- Klokkenluidersregeling

### Contactgegevens

Werknemers die vragen hebben over de toepassing of interpretatie van de Gedragcode, kunnen per e-mail contact opnemen met de CSR-afdeling ([csr@pgsgroup.com](mailto:csr@pgsgroup.com)).

### Gedragcode aanvaard door:

Naam werknemer:

Datum en handtekening: