

## 1. Allgemein

Für die PGS Group ist es von entscheidender Bedeutung, dass Mitarbeitende und Dritte jeden Verdacht auf Unregelmäßigkeiten innerhalb unserer Organisation auf angemessene und sichere Weise melden können.

Aus diesem Grund hat PGS diese Whistleblower-Richtlinie erstellt, die gewährleistet, dass Mitarbeitende von ihnen beobachtete Unregelmäßigkeiten ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen melden können und dass diese Meldungen konsequent bearbeitet werden.

In der Richtlinie werden die Voraussetzungen für Meldungen, die Art bedenklicher Situationen, die Aufmerksamkeit verdienen, und das Meldeverfahren im Einzelnen aufgeführt.

### 1. Datum des Inkrafttretens

Die Richtlinie gilt ab dem 2. April 2024 auf unbestimmte Zeit und vorbehaltlich Änderungen, die unter anderem durch Anpassungen der einschlägigen Rechtsvorschriften und/oder betriebliche Erfordernisse bedingt sein können.

Diese Richtlinie ist auf der Website der PGS Group sowie auf Sharepoint unter ALLGEMEINES > RICHTLINIEN abrufbar.

### 2. Verantwortung und Genehmigung

Zuständig für diese Richtlinie ist die Abteilung für soziale Verantwortung der Unternehmen („CSR“). Jede Änderung dieser Richtlinie bedarf der Genehmigung durch den CSR-Manager.

### 3. Bedenkliche Situationen, die gemeldet werden sollten

Die PGS Group will Verstöße gegen Gesetze, unsere internen Richtlinien und Vorschriften sowie anderes ethisch nicht korrektes Verhalten feststellen, unterbinden und verhindern. Hierunter fällt u. a. Folgendes:

- Verstöße gegen lokales oder internationales Recht, insbesondere Korruption, Bestechung, Betrug, Verstöße gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht, Geldwäsche oder Betrug;
- Menschenrechtsverletzungen, einschließlich Aspekte moderner Sklaverei, Kinderarbeit, Menschenhandel und Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Pflichtarbeit im Zusammenhang mit Geschäftsvorgängen der PGS Group oder eines Geschäftspartners der PGS Group;
- Nichteinhaltung von Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltauflagen, z. B. Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz, Austreten oder Verschütten von

- gefährlichen Abfallstoffen, Einleitungen oder andere Umweltprobleme;
- Nichteinhaltung der internen Richtlinien oder Verfahren der PGS Group oder Missbrauch von Unternehmensvermögen, wie z. B. nicht offengelegte Interessenkonflikte, Diebstahl oder Missbrauch von Ausrüstung, Material oder anderen Vermögenswerten, unbefugte Offenlegung vertraulicher Informationen;
  - Nichteinhaltung der Grundsätze zu Fairness am Arbeitsplatz oder des Arbeitsrechts, einschließlich Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder des Geschlechtsausdrucks, des Alters, der Nationalität, der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit, der Hautfarbe oder des kulturellen Hintergrunds, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, der genetischen Veranlagung oder von Gesundheitsinformationen, der sexuellen Orientierung oder der Gewerkschaftszugehörigkeit, oder Belästigung und Bedrohung, z. B. sexuelle Belästigung.

PGS Group erwartet von ihren Führungskräften, dass sie vorgebrachte Bedenken aufgeschlossen entgegennehmen und professionell mit ihnen umgehen. Empfohlen wird, dass sich Mitarbeitende zunächst an ihre Vorgesetzten oder die Personalabteilung wenden. Wenn jedoch Mitarbeitende eine Meldung über diese Kanäle für unsicher halten oder ein Risiko von Vergeltungsmaßnahmen vorliegt, wird empfohlen, dass sie sich an die Whistleblowing-Kontaktperson der PGS Group wenden (siehe Abschnitt 5 Wo kann ich eine Meldung vorbringen?).

Das Whistleblower-System ist für die Meldung erheblicher Verstöße und groben Fehlverhaltens gedacht. Wichtig ist, sich darüber im Klaren zu sein, dass dieses System nicht für Beschwerden im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gedacht ist, wie z. B. Streitigkeiten über Löhne und Gehälter oder andere Vertragsbedingungen.

Bei Beschwerden im Zusammenhang mit der Beschäftigung sollten sich Mitarbeitende direkt an ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die designierte Vertrauensperson wenden. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass geringfügige Beschwerden umgehend und effizient behandelt werden und zugleich die Integrität des Whistleblowing-Systems für die Meldung schwerwiegenderer Probleme gewahrt bleibt.

#### **4. Wer kann Meldung erstatten und wie sind meldende Personen geschützt?**

Alle Mitarbeitenden und Beauftragten des Unternehmens im weitest möglichen Sinn. Hierzu gehören: Mitarbeitende, Praktikant:innen, Freiwillige, Zeitarbeitskräfte, ehemalige Beschäftigte, Beschäftigte, deren Vertrag noch nicht begonnen hat, unabhängige Auftragnehmer, Anteilseigner:innen, Geschäftsführer:innen, Mitglieder des Leitungsorgans und alle Personen, die unter der Aufsicht und Leitung von Mitauftragnehmenden, Unterauftragnehmenden und Lieferanten arbeiten.

Der Whistleblower-Schutz dient zur Unterstützung von Meldungen, die nach bestem Wissen und Gewissen eingereicht werden, auch wenn sie sich nach erfolgter Untersuchung als unbegründet erweisen. Die PGS Group toleriert keine (versuchten) Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower, die nach bestem Wissen und Gewissen einen mutmaßlichen Verstoß melden oder bei der Untersuchung eines solchen Verstoßes mitwirken. Zudem widersetzen wir uns jedem Versuch, Whistleblower daran zu hindern, einen mutmaßlichen Verstoß zu melden.

Wenn Whistleblower einen (vermuteten) Rechtsverstoß und nicht nur einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex melden, dann genießen sie nach den geltenden nationalen Rechtsvorschriften für Whistleblower rechtlichen Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen. Ein Missbrauch dieser Unternehmenspolitik wird nicht geduldet. Vorsätzlich falsche Anschuldigungen werden als Disziplinarvergehen geahndet.

### 5. Wo kann ich eine Meldung vorbringen?

Mitarbeitende, die Bedenken im Rahmen des Anwendungsbereichs dieser Richtlinie vorbringen möchten, können hierzu eine E-Mail an Jean-Philippe Gaussorgues, die **Whistleblowing-Kontaktperson**, unter [whistleblower@pgsgroup.com](mailto:whistleblower@pgsgroup.com) senden oder dies telefonisch unter +33 6 29 93 73 01 melden. Auf Wunsch des Whistleblowers kann ein persönliches Treffen arrangiert werden, wobei dies von praktischen Erwägungen, wie z. B. Entfernung und zeitlicher Abstimmung, abhängig ist.

Mitarbeitende können, wenn sie dies wünschen, Bedenken und Beschwerden **anonym** melden. Dies muss per Brief erfolgen. Die Korrespondenz ist als persönlich und vertraulich zu kennzeichnen und sollte wie folgt adressiert werden:

PGS Group Headquarters – Personal and confidential  
Jean-Philippe Gaussorgues  
Torhoutsebaan 5/02  
8470 Gistel, Belgien

In diesem Fall kennt der Empfänger der Meldung die Identität des Whistleblowers nicht und kann sich nicht mit ihm bzw. ihr bezüglich Fragen zur (Un-)Zulässigkeit der Meldung, oder um weitere Informationen oder Klarstellungen zu erhalten, in Verbindung setzen.

Unabhängig davon, ob Mitarbeitende eine Meldung anonym vorbringen oder nicht, werden das mögliche Vorliegen eines Verstoßes und die Identität des Whistleblowers vertraulich behandelt. Ihre Identität wird Dritten gegenüber nicht offengelegt, es sei denn, das Unternehmen ist dazu gesetzlich verpflichtet oder sie stimmen der Offenlegung zu.

### 6. Wie werden Meldungen gehandhabt?

Wenn Whistleblower einen Sachverhalt per E-Mail oder Post melden und wenn ihre Identität bekannt ist, so erhalten sie innerhalb von sieben Tagen eine Empfangsbestätigung. Daraufhin erfolgt eine unabhängige, unparteiische Untersuchung, bei der alle sachlichen und rechtlichen Aspekte berücksichtigt werden. Wenn die Identität der Whistleblower bekannt ist, können ihnen im Verlauf der Untersuchung zusätzliche Fragen gestellt werden.

Innerhalb eines angemessenen Zeitraums, spätestens jedoch drei Monate nach der Meldung, werden Whistleblower, sofern ihre Identität bekannt ist, über die Ergebnisse und den Ausgang der Untersuchung informiert. Auf der Grundlage der Untersuchung wird eine Beurteilung der Meldung vorgenommen, und es werden gegebenenfalls geeignete Maßnahmen und Sanktionen ergriffen.

### 7. Personenbezogene Daten

Im Rahmen dieses Meldeverfahrens fungiert die PGS Group als Datenverantwortlicher für personenbezogene Daten und hält sich an die anwendbaren Rechtsvorschriften.