

### 1. Información general

Para el Grupo PGS es de suma importancia que los empleados y terceros puedan denunciar cualquier sospecha de irregularidad dentro de nuestra organización de forma adecuada y segura.

Por ello, PGS ha establecido esta política de denuncia de irregularidades, que garantiza que los empleados puedan informar acerca de las irregularidades observadas sin temor a represalias, y que estas denuncias se traten de forma coherente.

La política detalla los requisitos para la denuncia, especifica la naturaleza de los problemas que merecen atención y describe el proceso de denuncia.

#### 1. Fecha de entrada en vigor

La política entrará en vigor a partir del 02/04/2024, por tiempo indefinido y sujeta a los debidos cambios, entre otros, a adaptaciones de la legislación pertinente o necesidades operativas.

Esta política está disponible en el sitio web del Grupo PGS y en Sharepoint en GENERAL > POLICIES.

### 2. Propiedad y aprobación

El departamento de Responsabilidad Social Corporativa ("RSC") es el responsable de esta política. Cualquier cambio en esta política requiere la aprobación del director de RSC.

### 3. Problemas a denunciar

El Grupo PGS quiere identificar, detener y prevenir violaciones de la ley, de nuestras políticas y reglamentos internos y otros comportamientos poco éticos, como los siguientes:

- Violaciones a la legislación local o internacional, especialmente corrupción, soborno, fraude, violaciones de la legislación antimonopolio o de competencia, lavado de dinero o fraude;
- Violaciones de los derechos humanos, incluidos indicios de esclavitud moderna, trabajo infantil, trata de seres humanos y trabajo forzoso, en régimen de servidumbre u obligatorio asociados a las actividades del Grupo PGS o de un socio comercial del Grupo PGS;
- Incumplimiento de los requisitos en materia de salud, seguridad y medioambiente, como riesgos para la salud, seguridad y protección en el lugar de trabajo, vertidos de residuos peligrosos, descargas u otros problemas medioambientales;
- Incumplimiento de las políticas o procedimientos internos del Grupo PGS, o uso indebido de los activos de la empresa, como conflictos de intereses no declarados,

robo o uso indebido de equipos, suministros u otros activos, divulgación no autorizada de información confidencial;

- Incumplimiento de los principios de un lugar de trabajo justo o de la legislación laboral, incluida la discriminación por motivos de género, identidad o expresión de género, edad, nacionalidad, raza, etnia, color de piel u origen cultural, religión o creencias, discapacidad, genética o información sanitaria, orientación sexual o afiliación sindical, o acoso y amenazas, como el acoso sexual.

El Grupo PGS espera que los directivos sean receptivos y profesionales a la hora de tratar los problemas. Es preferible que los empleados se dirijan en primer lugar a su director o a Recursos Humanos. No obstante, si la denuncia a través de estos canales no le parece segura o si existe riesgo de represalias, se anima a los empleados a ponerse en contacto con el receptor de denuncias del Grupo PGS (consulte la sección 5 ¿Dónde puede denunciar?).

El sistema de denuncia de irregularidades está diseñado para informar de infracciones o conductas indebidas significativas. Es crucial entender que este sistema no está pensado para quejas laborales, como disputas sobre salarios u otras condiciones contractuales.

Para cuestiones relacionadas con quejas laborales, los empleados deben comunicarse directamente con su director, RR. HH. o el asesor confidencial. De este modo se garantiza que las quejas de menor importancia se resuelvan rápida y eficazmente, manteniendo la integridad del sistema de denuncia de irregularidades en caso de problemas más graves.

#### **4. ¿Quién puede denunciar y qué protección tiene?**

Todos los empleados y personas nombradas por la empresa, en el sentido más amplio posible. Esto incluye: empleados, becarios, voluntarios, trabajadores temporales, antiguos empleados, empleados cuyo contrato aún no ha comenzado, contratistas independientes, accionistas, directores, miembros del órgano de gobierno y cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y dirección de co-contratistas, subcontratistas y proveedores.

La protección de los denunciantes fomenta las denuncias realizadas de buena fe, incluso si resultan infundadas tras la investigación. El Grupo PGS no tolerará ningún (intento de) represalia contra un denunciante que, de buena fe, denuncia una presunta infracción o coopere en una investigación sobre dicha infracción. También nos oponemos firmemente a cualquier intento de impedir que un denunciante denuncie una presunta infracción.

Cuando un denunciante denuncia una (presunta) infracción legal, y no simplemente de una presunta violación del Código de Conducta, recibe protección legal contra represalias en virtud de la legislación nacional aplicable en materia de denunciantes. No se tolerará el abuso de esta política. Formular deliberadamente una acusación falsa se considerará una falta disciplinaria.

### 5. ¿Dónde se puede denunciar?

Los empleados que deseen denunciar un problema en virtud de esta política, pueden hacerlo enviando un correo electrónico a Jean-Philippe Gaussorgues, **el receptor de las denuncias**, a través de [recipientwhistleblower@pgsgroup.com](mailto:recipientwhistleblower@pgsgroup.com) o llamando al número +33 6 29 93 73 01. A petición del denunciante, se puede organizar una reunión física, dependiendo de las circunstancias prácticas, como la distancia y el horario.

Los empleados pueden, si lo desean, presentar denuncias de **forma anónima** escribiendo una carta. La correspondencia debe marcarse como personal y confidencial, y puede enviarse a la siguiente dirección:

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

En este caso, el receptor de la denuncia no conoce la identidad del denunciante y no puede ponerse en contacto con él sobre la (in)admisibilidad de la denuncia o para obtener más información o aclaraciones.

Ya sea que el empleado denuncie de forma anónima o no, la posible existencia de la infracción y su identidad como denunciante se tratarán de forma confidencial. Su identidad no se revelará a terceros a menos que la empresa esté legalmente obligada a hacerlo o que el empleado lo autorice.

### 6. ¿Cómo se tramita una denuncia?

En caso de que un denunciante comunique un problema por correo electrónico o postal, y se conozca su identidad, recibirá un acuse de recibo en un plazo de siete días. Seguidamente se llevará a cabo una investigación independiente e imparcial que tenga en cuenta todos los aspectos fácticos y jurídicos. Si se conoce la identidad del denunciante, se le podrán hacer preguntas adicionales durante la investigación.

En un plazo razonable, y a más tardar tres meses después de la denuncia, se informará al denunciante, si este ha sido identificado, acerca de las conclusiones y el resultado de la investigación. Basándose en dicha investigación, se emitirá un juicio sobre la denuncia y, si es necesario, se tomarán las medidas y sanciones adecuadas.

### 7. Datos personales

En el contexto de este procedimiento de denuncia, el Grupo PGS actuará como responsable del tratamiento de los datos personales y cumplirá con la legislación pertinente.