

1. Généralités

Le Groupe PGS estime qu'il est primordial que les membres du personnel et les tiers puissent signaler, de manière sûre et appropriée, toute suspicion d'irrégularité en son sein.

Le Groupe PGS a dès lors établi la présente politique de signalement pour permettre aux membres du personnel de signaler les irrégularités observées sans crainte de représailles et veiller à ce que ces signalements soient traités de manière uniforme.

La présente politique décrit la recevabilité des signalements, la nature des préoccupations qui méritent une attention particulière et la procédure de signalement à suivre.

1. Date de prise d'effet

La présente politique prend effet à compter du 02/04/2024 pour une durée indéterminée et sera adaptée en fonction notamment des modifications de la législation applicable et/ou des besoins opérationnels.

Elle est disponible sur le site web du Groupe PGS ainsi que sur SharePoint sous GENERAL > POLICIES (Généralités > Politiques).

2. Propriété et approbation de la politique

La présente politique est gérée par le département Corporate Social Responsibility (« CSR »). Toute modification de cette politique de signalement nécessite l'approbation du responsable du département CSR.

3. Quelles sont les préoccupations à signaler ?

Le Groupe PGS entend identifier, prévenir et mettre un terme à toute violation de la loi, des politiques et réglementations internes ainsi qu'à tout autre comportement contraire à l'éthique, y compris ce qui suit :

- Violation des lois nationales ou internationales, notamment la corruption active et passive, la fraude, le non-respect des lois antitrust ou de concurrence, le blanchiment d'argent et la fraude ;
- Violation des droits humains, notamment tout signe d'esclavage moderne, de travail des enfants, de trafic humain et de travail forcé, servile ou imposé en lien avec les activités du Groupe PGS ou un partenaire commercial du Groupe PGS ;
- Non-respect des normes sanitaires, sécuritaires et environnementales telles que les risques en matière de santé, de sécurité et de sûreté au travail, les déversements de déchets dangereux et autres problématiques environnementales ;
- Non-respect des politiques ou procédures internes du Groupe PGS ou tout abus de

biens sociaux, comme les conflits d'intérêts non divulgués, le vol ou l'utilisation abusive d'équipements, de matériels ou d'autres fournitures et la divulgation non autorisée d'informations confidentielles ;

- Non-respect des principes d'équité au travail ou du droit du travail, y compris la discrimination fondée sur le genre, l'identité, l'expression de genre, l'âge, la nationalité, la race, l'origine ethnique, la couleur de peau, les origines culturelles, la religion ou les croyances, le handicap, la génétique, la santé, l'orientation sexuelle, l'appartenance syndicale, le harcèlement et la menace, tel le harcèlement sexuel.

Le Groupe PGS attend de ses responsables qu'ils gèrent les préoccupations signalées de manière réceptive et professionnelle. Les membres du personnel doivent de préférence s'adresser en priorité à leur responsable ou aux RH. Cependant, si cette manière de procéder ne leur convient pas ou s'ils craignent un risque de représailles, ils sont invités à faire appel au point de contact du Groupe PGS pour les signalements (cf. section 5. Points de contact pour les signalements).

Ce système de signalement permet de rapporter des violations graves ou des actes répréhensibles. Il est essentiel de comprendre que ce système n'est pas censé être utilisé pour des griefs de travail comme des différends salariaux ou relatifs à d'autres clauses contractuelles.

Les membres du personnel doivent s'adresser directement à leur responsable, aux RH ou encore à la personne de confiance pour ce genre de griefs mineurs afin qu'ils soient résolus rapidement et efficacement sans nuire à l'intégrité du système de signalement qui est réservé aux préoccupations plus graves.

4. Qui jouit d'un droit de signalement et de quel type de protection le lanceur d'alerte dispose-t-il ?

Tous les membres du personnel et préposés, au sens le plus large possible, peuvent effectuer un signalement. Cela inclut les collaborateurs, les stagiaires, les bénévoles, les travailleurs temporaires, les anciens collaborateurs, les salariés dont le contrat n'a pas encore commencé, les entrepreneurs indépendants, les actionnaires, les directeurs, les membres du conseil d'entreprise et toute personne travaillant sous la supervision et la direction de sous-traitants, cocontractants et fournisseurs.

La protection est accordée à chaque lanceur d'alerte de bonne foi, même si son signalement s'avère non fondé à l'issue de l'enquête. Le Groupe PGS ne tolère aucune (tentative de) représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte qui signalent de bonne foi une violation présumée ou qui collaborent à une enquête dans le cadre d'une violation. Le Groupe PGS s'oppose également fermement à toute tentative de dissuasion vis-à-vis d'une personne qui souhaite signaler une violation présumée.

Lorsqu'un lanceur d'alerte signale une infraction légale (présumée) et pas simplement une violation présumée du Code de conduite, il bénéficie d'une protection juridique contre les représailles, conformément à la loi « Lanceurs d'alerte » nationale. Aucun abus ne sera toléré. Toute dénonciation calomnieuse sera considérée comme une faute disciplinaire.

5. À qui les signalements doivent-ils être adressés ?

Les membres du personnel qui souhaitent signaler une préoccupation en vertu de la présente politique peuvent s'adresser à Jean-Philippe Gaussorgues, le point de contact pour les signalements, par courriel à l'adresse whistleblower@pgsgroup.com ou par téléphone au +33 6 29 93 73 01. Une rencontre physique peut être organisée à la demande du lanceur d'alerte, en fonction des circonstances pratiques telles que la distance et le temps.

Les membres du personnel peuvent, s'ils le souhaitent, faire un signalement par courrier **anonyme**. Il suffit de mentionner « personnel et confidentiel » et d'adresser cette lettre à :

Siège social du Groupe PGS — Personnel et confidentiel
Jean-Philippe Gaussorgues
Torhoutsebaan 5/02
8470 Gistel, Belgique

Dans ce cas, l'identité du lanceur d'alerte n'est pas connue. Le point de contact pour les signalements ne peut donc pas le contacter pour lui confirmer la recevabilité/l'irrecevabilité du signalement ou pour demander des informations ou une clarification.

La violation présumée et l'identité du lanceur d'alerte sont traitées de manière confidentielle, peu importe que le signalement soit anonyme ou pas. L'identité du lanceur d'alerte n'est jamais divulguée à des tiers, sauf si l'entreprise y est légalement tenue ou si le lanceur d'alerte l'y autorise.

6. Comment les signalements sont-ils traités ?

Lorsqu'un lanceur d'alerte signale, de manière non anonyme, une préoccupation par courrier électronique ou postal, il reçoit un accusé de réception dans les sept jours. Ensuite, une enquête indépendante et impartiale, qui prend en compte l'ensemble des aspects factuels et juridiques, est mise sur pied. Dans le cadre de cette enquête, le lanceur d'alerte peut être contacté afin de fournir de plus amples informations.

Dans un délai raisonnable, et au plus tard 3 mois après le signalement, il est informé des

conclusions et des résultats de l'enquête. Une décision est ensuite rendue sur la base de cette enquête et des mesures et sanctions appropriées sont prises le cas échéant.

7. Données à caractère personnel

Dans le cadre de la présente procédure de signalement, le Groupe PGS agit en tant que responsable du traitement des données à caractère personnel et se conforme à la législation applicable.