

1. Algemeen

Voor de PGS Group is het van groot belang dat werknemers en derden eventuele vermoedens van onregelmatigheden binnen de organisatie op een adequate en veilige manier kunnen melden.

Daarom werd een klokkenluidersregeling opgesteld, die er enerzijds voor zorgt dat werknemers onregelmatigheden kunnen rapporteren zonder angst voor represailles en dat deze meldingen anderzijds op een consistente manier worden behandeld.

De regeling beschrijft wie in aanmerking komt om te rapporteren, specificeert de aard van bezorgdheden die volgens deze procedure gemeld kunnen worden en schets het meldingsproces.

2. Ingangsdatum

De regeling treedt voor onbepaalde tijd in werking vanaf 02/04/2024 en is onderhevig aan wijzigingen als gevolg van onder meer aanpassingen van relevante wetgeving en/of operationele behoeften.

De regeling is ten allen tijde beschikbaar op de PGS Group website en op Sharepoint onder GENERAL > POLICIES.

3. Eigenaarschap & goedkeuring

De Corporate Social Responsibility ("CSR") afdeling heeft de verantwoordelijkheid over deze regeling. Wijzigingen vereisen dan ook altijd de goedkeuring van deze dienst.

4. Welke meldingen kunnen gedaan worden

De PGS Group wil wetsovertredingen, schendingen van interne beleidsregels en andere onethische gedragingen identificeren, stoppen en voorkomen. Hieronder begrijpen we onder meer:

- Overtredingen van lokale of internationale wetgeving, zoals corruptie, omkoping, fraude, schendingen van antitrust- of competitiewetgeving en het witwassen van geld;
- Schendingen van mensenrechten, inclusief tekenen van moderne slavernij, kinderarbeid, mensenhandel en gedwongen, gebonden of verplichte arbeid gerelateerd aan de activiteiten van de PGS Group - of één van diens zakenpartners;
- Niet-naleven van gezondheids-, veiligheids- en milieueisen, waardoor gezondheids-, veiligheidsrisico's op de werkplek, storten van gevaarlijke afval, lozingen of andere milieuproblemen ontstaan;
- Niet respecteren van de interne regels of procedures van de PGS Group, of het

oneigenlijk gebruik maken van bedrijfsmiddelen door onder andere belangenconflicten niet aan te geven, diefstal of misbruik van materiaal, benodigdheden of andere eigendommen, of het ongeoorloofd verspreiden van vertrouwelijke informatie;

- Niet respecteren van principes voor een eerlijke werkplek of arbeidswetgeving, inclusief discriminatie op grond van geslacht, genderidentiteit of -uiting, leeftijd, nationaliteit, ras, etniciteit, huidskleur, culturele achtergrond, religie of overtuigingen, beperking, medische aandoening, seksuele geaardheid, vakbondslidmaatschap, of het uitoefenen van intimidatie en bedreigingen zoals bijvoorbeeld seksueel lastig vallen.

De PGS Group verwacht van zijn managers dat ze vriendelijk en ontvankelijk met bezorgdheden omgaan. De voorkeur is dat werknemers eerst hun eigen manager of HR aanspreken. Maar als melden via deze kanalen om de één of andere reden onveilig aanvoelt of er een risico op represaille bestaat, worden medewerkers aangemoedigd contact op te nemen met de persoon die binnen de PGS Group werd aangesteld om meldingen via het klokkenluiderssysteem te ontvangen (zie sectie 5. Waar kan je melden?)

Het klokkenluiderssysteem is bedoeld voor het melden van significante overtredingen of wangedrag. Het is belangrijk om te begrijpen dat het systeem niet bedoeld is voor arbeidsgereleerde zaken, zoals geschillen over lonen of andere contractvoorwaarden.

Voor deze zaken moeten werknemers rechtstreeks communiceren met hun manager, HR of de vertrouwenspersoon. Dit zorgt ervoor dat kleinere problemen snel en efficiënt worden opgelost, terwijl de integriteit van het klokkenluiderssysteem behouden blijft voor serieuze zorgen.

5. Wie kan melden en welke bescherming heb je?

Alle werknemers en aangestelden van het bedrijf, in de ruimste zin mogelijk. Dit omvat: werknemers, stagiairs, vrijwilligers, tijdelijke werknemers, voormalige werknemers, werknemers wier contract nog niet is gestart, zelfstandige contractanten, aandeelhouders, bestuurders, leden van het bestuur, en iedereen die onder toezicht en leiding van medecontractanten, onderaannemers en leveranciers werkt.

De klokkenluidersbescherming moedigt meldingen te goeder trouw aan, zelfs als deze na onderzoek ongegrond blijken te zijn. De PGS Group tolereert geen enkele (poging tot) vergelding tegen een klokkenluider die te goeder trouw een vermoedelijke overtreding meldt of meewerkt aan een onderzoek naar een dergelijke overtreding. We zijn ook sterk gekant tegen elke poging om een klokkenluider te verhinderen een vermoedelijke overtreding te melden.

Wanneer een klokkenluider een (vermeende) wettelijke inbreuk meldt, en niet slechts een vermoedelijke overtreding van de gedragscode, krijgt hij juridische bescherming tegen

represailles onder de toepasselijke nationale klokkenluiderswetgeving. Misbruik van deze regeling wordt niet getolereerd. Opzettelijk valse beschuldigingen zullen als een disciplinaire overtreding worden behandeld.

6. Waar kun je melden?

Werknemers die via dit system een ernstige bezorgdheid willen melden, kunnen dit doen door een e-mail te sturen naar Jean-Philippe Gaussorgues, die als **klokkenluidervontvanger** werd aangesteld, via whistleblower@pgsgroup.com of door te bellen naar +33 6 29 93 73 01. Op verzoek van de klokkenluider kan een fysieke bijeenkomst worden geregeld, afhankelijk van praktische omstandigheden zoals afstand en tijdstip.

Werknemers kunnen, indien gewenst, ook anoniem een melding doen door een brief te schrijven. De correspondentie moet worden gemarkeerd als persoonlijk en vertrouwelijk en kan worden gericht aan:

PGS Group Hoofdkantoor – Persoonlijk en confidencieel
Jean-Philippe Gaussorgues
Torhoutsebaan 5/02
8470 Gistel, Belgium

In dit geval kent de ontvanger de identiteit van de melder niet en kan hij hen niet benaderen over de (on)toelaatbaarheid van de melding of hen om verdere informatie of verduidelijking vragen.

Of de werknemer nu anoniem meldt of niet, zowel de identiteit van de klokkenluider als de melding zelf zullen vertrouwelijk worden behandeld. Hun identiteit wordt niet bekend gemaakt aan derden, tenzij het bedrijf wettelijk verplicht is dit te doen of tenzij zij daarvoor toestemming geven.

7. Hoe wordt een melding behandeld?

Wanneer een klokkenluider een kwestie via e-mail of post meldt, en hun identiteit bekend is, ontvangen zij binnen zeven dagen een ontvangstbevestiging. Er volgt een onafhankelijk, onpartijdig onderzoek, rekening houdend met alle feitelijke en juridische aspecten. Als de identiteit van de klokkenluider bekend is, kunnen tijdens het onderzoek aanvullende vragen worden gesteld.

Binnen een redelijke termijn, en uiterlijk drie maanden na de melding, wordt de klokkenluider, indien geïdentificeerd, geïnformeerd over de bevindingen en de uitkomst van het onderzoek. Op basis van het onderzoek wordt een oordeel gevormd over de melding en, indien nodig, worden passende maatregelen en sancties genomen.

8. Persoonsgegevens

In het kader van deze meldingsprocedure zal de PGS Group optreden als de verantwoordelijke voor de verwerking van persoonsgegevens en voldoen aan de hiervoor relevante wetgeving.