

### 1. Geral

Para o Grupo PGS, é de extrema importância que os colaboradores e terceiros possam comunicar quaisquer suspeitas de irregularidades dentro da nossa organização de forma adequada e segura.

Por conseguinte, a PGS estabeleceu esta política de denúncia de irregularidades, que garante que os funcionários podem comunicar irregularidades observadas sem receio de retaliações e assegura também que essas comunicações são tratadas de forma coerente.

A política define os critérios de elegibilidade para a apresentação de relatórios, especifica a natureza das preocupações que merecem atenção e descreve o processo de apresentação de relatórios.

#### 1. Data de entrada em vigor

A política entrará em vigor a partir de 02/04/2024, por um período de tempo indeterminado e sujeita a alterações devido a, incluindo mas não limitado a, adaptações da legislação relevante e/ou necessidades operacionais.

Esta política está disponível no sítio Web do Grupo PGS e no Sharepoint em GERAL > POLÍTICAS.

#### 2. Propriedade e aprovação

O departamento de Responsabilidade Social das Empresas ("RSE") é responsável por esta política. Quaisquer alterações a esta política requerem a aprovação do Gestor de RSE.

#### 3. Preocupações a denunciar

O Grupo PGS pretende identificar, impedir e prevenir violações da lei, das nossas políticas e regulamentos internos e outros comportamentos não éticos, incluindo os seguintes:

- Violações da legislação local ou internacional, especialmente corrupção, suborno, fraude, violações da legislação anti trust ou da concorrência, branqueamento de capitais ou fraude;
- Violações dos direitos humanos, incluindo sinais de escravatura moderna, trabalho infantil, tráfico de seres humanos e trabalho forçado, escravo ou obrigatório associado às atividades do Grupo PGS ou de um parceiro comercial do Grupo PGS;
- Incumprimento dos requisitos de saúde, segurança e ambiente, tais como riscos para a saúde, segurança e proteção no local de trabalho, derrames de resíduos perigosos, descargas ou outros problemas ambientais;
- Não cumprimento das políticas ou procedimentos internos do Grupo PGS, ou

utilização indevida dos bens da empresa, tais como conflitos de interesses não divulgados, roubo ou utilização indevida de equipamento, fornecimentos ou outros bens, divulgação não autorizada de informações confidenciais;

- Incumprimento dos princípios de local de trabalho justo ou da legislação laboral, incluindo discriminação com base no género, identidade ou expressão de género, idade, nacionalidade, raça, etnia, cor da pele ou antecedentes culturais, religião ou crenças, deficiência, genética ou informações de saúde, orientação sexual ou filiação sindical, ou assédio e ameaças, como o assédio sexual.

O Grupo PGS espera que os gestores sejam recetivos e profissionais quando lidam com preocupações. O ideal é que os trabalhadores contactem primeiro as suas chefias diretas ou os RH. No entanto, se a comunicação através destes canais não for segura ou se existir o risco de retaliação, os colaboradores são encorajados a contactar o destinatário de denúncias do Grupo PGS (consulte a secção 5. Onde denunciar?).

O sistema de denúncia de irregularidades foi concebido para a comunicação de violações significativas ou de má conduta. É fundamental compreender que este sistema não se destina a queixas laborais, tais como litígios sobre salários ou outras condições contratuais.

Para questões relacionadas com queixas em matéria de emprego, os empregados devem comunicar diretamente com a sua chefia, os RH ou o conselheiro confidencial. Deste modo, garante-se que as queixas menores são resolvidas de forma rápida e eficaz, mantendo-se a integridade do sistema de denúncia de problemas mais graves.

#### 4. Quem pode denunciar e que proteção tem?

Todos os trabalhadores e pessoas nomeadas pela empresa, no sentido mais lato possível. Isto inclui: empregados, estagiários, voluntários, trabalhadores temporários, antigos empregados, empregados cujo contrato ainda não começou, contratantes independentes, acionistas, diretores, membros do conselho de administração e qualquer pessoa que trabalhe sob a supervisão e direção de co-contratantes, subcontratantes e fornecedores.

A proteção dos denunciantes encoraja as denúncias feitas de boa fé, mesmo que se revelem infundadas após investigação. O Grupo PGS não tolerará qualquer (tentativa de) retaliação contra um denunciante que, de boa-fé, comunique uma suspeita de violação ou coopere numa investigação sobre tal violação. Opomo-nos também veementemente a qualquer tentativa de impedir um denunciante de comunicar uma suspeita de violação.

Quando um denunciante comunica uma (suspeita de) infração legal, e não apenas uma suspeita de violação do Código de Conduta, recebe proteção legal contra retaliações ao abrigo da legislação nacional aplicável em matéria de denúncias. Não serão tolerados abusos em relação a esta política. A apresentação deliberada de uma falsa acusação será tratada como

uma infração disciplinar.

### 5. Onde pode apresentar denúncias?

Os funcionários que desejem comunicar uma preocupação ao abrigo desta política podem fazê-lo enviando uma mensagem de correio eletrónico para Jean-Philippe Gaussorgues, o **destinatário das denúncias**, através de [whistleblower@pgsgroup.com](mailto:whistleblower@pgsgroup.com) ou ligando para o número +33 6 29 93 73 01. A pedido do denunciante, pode ser organizada uma reunião física, dependendo de circunstâncias práticas, como a distância e o horário.

Os trabalhadores podem, se o desejarem, apresentar queixas de **forma anónima**, escrevendo uma carta. A correspondência deve ser assinalada como pessoal e confidencial e pode ser endereçada da seguinte forma:

PGS Group Headquarters - Pessoal e confidencial  
Jean-Philippe Gaussorgues  
Torhoutsebaan 5/02  
8470 Gistel, Bélgica

Neste caso, o destinatário da denúncia não conhece a identidade do denunciante e não pode contactá-lo sobre a (in)admissibilidade da denúncia ou para obter mais informações ou esclarecimentos.

Quer o funcionário faça a denúncia anonimamente ou não, a possível existência da violação e a sua identidade como denunciante serão tratadas confidencialmente. A sua identidade não será revelada a terceiros, exceto se a empresa for legalmente obrigada a fazê-lo ou se o utilizador o consentir.

### 6. Como é que um relatório é tratado?

Quando um denunciante comunica um problema por correio eletrónico ou por correio postal, e a sua identidade é conhecida, receberá um aviso de receção no prazo de sete dias. Segue-se uma investigação independente e imparcial, tendo em conta todos os aspetos factuais e jurídicos. Se a identidade do denunciante for conhecida, podem ser-lhe feitas perguntas adicionais durante a investigação.

Dentro de um prazo razoável e, o mais tardar, três meses após a comunicação, o autor da denúncia, se for identificado, será informado das conclusões e dos resultados do inquérito. Com base na investigação, será feita uma avaliação do relatório e, se necessário, serão adotadas medidas e sanções adequadas.

### 7. Dados pessoais

No contexto do presente procedimento de comunicação, o Grupo PGS atuará como responsável pelo tratamento dos dados pessoais e cumprirá a legislação aplicável.