

Generelt

For PGS Group er det af afgørende betydning, at medarbejdere og tredjeparter kan indberette enhver mistanke om uregelmæssigheder i organisationen på passende og sikker vis.

Derfor har PGS etableret denne whistleblower-politik, der sikrer, at ansatte kan indberette konstaterede uregelmæssigheder uden frygt for gengældelse, og at disse indberetninger håndteres på en konsekvent måde.

Politikken beskriver, hvad der kan indberettes, den type problemer, der kræver opmærksomhed, og hvordan indberetningen foregår.

1. Ikrafttrædelsesdato

Politikken træder i kraft fra den 2. april 2024, på ubestemt tid og med forbehold for ændringer som følge af, men ikke begrænset til, tilpasninger af relevant lovgivning og/eller driftsmæssige behov.

Denne politik er tilgængelig på PGS Groups webside og på SharePoint under GENERELT > POLITIKKER.

2. Ejerskab og godkendelse

Afdelingen CSR ("Corporate Social Responsibility") ejer denne politik. Enhver ændring af politikken kræver godkendelse fra CSR-lederen.

3. Indberetning af overtrædelser

PGS Group ønsker at identificere, stoppe og forhindre overtrædelser af loven, vores interne politikker og regler og anden uetisk adfærd, herunder følgende:

- Overtrædelser af lokal eller international lovgivning, især korrupsion, bestikkelse, svig, overtrædelser af kartel- eller konkurrencelovgivning, hvidvaskning af penge eller bedrageri
- Krænkelser af menneskerettighederne, herunder tegn på moderne slaveri, børnearbejde, menneskehandel og tvangsarbejde forbundet med PGS Groups aktiviteter eller PGS Groups forretningspartnere
- Manglende overholdelse af sundheds-, sikkerheds- og miljømæssige krav, som f.eks. sundheds- og sikkerhedsrisici på arbejdspladsen, spild af farligt affald, udledninger eller andre miljøhensyn
- Manglende overholdelse af PGS Groups interne politikker eller procedurer eller misbrug af virksomhedens aktiver, som f.eks. ikke-offentliggjorte interessekonflikter, tyveri eller misbrug af udstyr, forsyninger eller andre aktiver, uautoriseret videregivelse af fortrolig

information

- Manglende overholdelse af fair arbejdspladsprincipper eller arbejdslovgivning, herunder diskrimination baseret på køn, kønsidentitet eller -udtryk, alder, nationalitet, race, etnicitet, hudfarve eller kulturel baggrund, religion eller tro, handicap, genetik eller sundhedsoplysninger, seksuel orientering, eller fagforeningstilknytning, eller chikane og trusler, som f.eks. seksuel chikane.

PGS Group forventer, at ledere er modtagelige og professionelle, når de håndterer mistanke om overtrædelser. Det foretrukne forløb er, at medarbejderen først henvender sig til sin leder eller HR. Men hvis indberetning igennem disse kanaler føles utryk, eller hvis der er risiko for gengældelse, opfordres medarbejderen til at kontakte PGS Groups whistleblowing-modtager (se afsnit 5. Hvor kan du indberette?).

Whistleblower-systemet er udviklet til indberetning af væsentlige overtrædelser eller forseelser. Det er afgørende at forstå, at dette system ikke er beregnet klager vedrørende ansættelsesforhold, som f.eks. tvister om løn eller andre kontraktvilkår.

Medarbejdere, der har spørgsmål til eller klager om deres ansættelsesforhold, skal kommunikere direkte med deres leder, HR eller fortrolige rådgiver. Dette sikrer, at mindre klager bliver løst hurtigt og effektivt, så whistleblowing-systemet forbeholdes mere alvorlige problemer.

4. Hvem kan indberette og hvilken beskyttelse har du?

Alle medarbejdere og udpegede personer i virksomheden, i bredest mulig forstand. Dette omfatter: ansatte, praktikanter, frivillige, vikarer, tidligere ansatte, ansatte hvis kontrakt endnu ikke er påbegyndt, uafhængige entreprenører, aktionærer, direktører, medlemmer af det styrende organ og alle, der arbejder under tilsyn og ledelse af medkontrahenter, underleverandører og leverandører.

Whistleblower-beskyttelsen opfordrer til indberetninger i god tro, selvom de viser sig efter undersøgelse at være ubegrundede. PGS Group vil ikke tolerere (forsøg på) gengældelse mod en whistleblower, som i god tro indberetter en formodet overtrædelse eller samarbejder i en undersøgelse af en sådan overtrædelse. Vi er også stærkt imod ethvert forsøg på at forhindre en whistleblower i at indberette en formodet overtrædelse.

Når en whistleblower indberetter en (mistænkt) juridisk krænkelse, og ikke blot en formodet overtrædelse af adfærdskodekset, modtager han eller hun juridisk beskyttelse mod gengældelse i henhold til gældende national whistleblower-lovgivning. Misbrug af denne politik vil ikke blive tolereret. Forsætlig fremsættelse af en falsk anklage vil blive behandlet som en disciplinærsag.

5. Hvor kan du indberette?

Medarbejdere, som ønsker at indberette en mistanke under denne politik, kan sende en mail til Jean-Philippe Gaussorgues, **whistleblower-modtager**, via whistleblower@pgsgroup.com eller ved at ringe til +33 6 29 93 73 01. Efter anmodning fra whistlebloweren kan der arrangeres et fysisk møde afhængig af praktiske forhold, som f.eks. afstand og timing.

Medarbejdere kan, hvis det ønskes, indberette klager **anonymt** ved at skrive et brev. Korrespondance skal markeres som personlig og fortrolig og kan adresseres som følger:

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

I dette tilfælde kender modtageren af indberetningen ikke whistleblowerens identitet og kan ikke kontakte whistlebloweren om (u)antageligheden af whistleblowerens indberetning eller for at få yderligere oplysninger eller afklaring.

Uanset om medarbejderen indberetter anonymt eller ej, vil den eventuelle krænkelse og medarbejderens identitet som whistleblower blive behandlet fortroligt. Medarbejderens identitet vil ikke blive videregivet til tredjeparter, medmindre virksomheden er juridisk forpligtet til det, eller medmindre medarbejderen giver samtykke til det.

6. Hvordan håndteres en indberetning?

Når en whistleblower indberetter et problem via mail eller post, og whistleblowerens identitet er kendt, modtager han eller hun en bekræftelse inden for syv dage. Derefter følger en uafhængig, upartisk undersøgelse under hensyntagen til alle saglige og juridiske aspekter. Hvis whistleblowerens identitet er kendt, kan han eller hun blive stillet yderligere spørgsmål i forbindelse med undersøgelsen.

Inden for en rimelig tidsfrist og senest tre måneder efter indberetningen vil whistlebloweren, hvis han eller hun er identificeret, blive informeret om resultatet af undersøgelsen. På baggrund af undersøgelsen vil der blive taget en beslutning om indberetningen, og der vil om nødvendigt blive truffet passende foranstaltninger og sanktioner.

7. Persondata

I forbindelse med dette indberetningsforløb fungerer PGS Group som dataansvarlig for persondata og overholder relevant lovgivning.