



Politique de protection des lanceurs d'alerte

Telix Pharmaceuticals Limited

Adopté par le Conseil
à compter du 13 novembre 2024*

Telix Pharmaceuticals Limited
Politique de protection des lanceurs d'alerte – Guide récapitulatif

Telix s'engage à mener ses activités en faisant preuve d'honnêteté et d'intégrité. Dans le cadre de cet engagement, Telix honorera son obligation de protéger de toutes représailles les véritables lanceurs d'alerte qui se manifestent.

Le Conseil d'administration de Telix est responsable en dernier ressort de veiller à ce que Telix dispose d'un cadre de gestion des risques de l'entreprise (Enterprise Risk Management Framework, **ERMF**) approprié pour continuellement détecter et gérer les risques. La présente Politique de protection des lanceurs d'alerte (la **Politique**) fait partie de l'ERMF et du cadre de gouvernance d'entreprise de Telix. C'est l'un des mécanismes de la boîte à outils de gestion des risques de Telix pour détecter les actes répréhensibles.

L'objectif de la présente Politique est d'aider les employés et autres parties concernées à se sentir en confiance pour faire part de leurs préoccupations au sujet d'une faute professionnelle chez Telix en proposant des processus de signalement et d'enquête qui permettent d'effectuer des signalements de manière confidentielle (anonyme si vous le souhaitez) et de les faire traiter d'une manière objective, confidentielle et indépendante qui vous protège contre les représailles ou les préjudices.

Le fait d'avoir en place une politique de protection des lanceurs d'alerte accessible à tous les employés et aux partenaires fournisseurs tiers dans plusieurs formats et plusieurs langues nous aide à vivre selon nos valeurs Telix.

La Politique est conçue pour :

- (a) encourager les personnes à s'exprimer si elles ont connaissance d'éventuels actes répréhensibles ;
- (b) garantir la transparence autour du cadre de Telix pour recevoir les signalements, les traiter et enquêter sur ceux-ci ;
- (c) expliquer comment effectuer des signalements et quelles protections sont disponibles pour les Lanceurs d'alerte admissibles ; et
- (d) promouvoir un environnement de travail dans lequel chacun se sent en sécurité, soutenu et encouragé à s'exprimer.

Tous les employés, dirigeants, sous-traitants et associés de la Société ont la responsabilité d'apporter leur collaboration à détecter, prévenir et signaler les cas d'actes répréhensibles. La Société encourage les employés et les non-employés à s'exprimer et à faire part de leurs préoccupations concernant les actes répréhensibles sans crainte de représailles.

Effectuer un signalement

Toute personne ayant des informations sur une faute professionnelle présumée est invitée à les signaler à une Personne habilitée (p. ex. sur la plateforme Speak Up) ou par le biais d'un autre canal approprié. Les Personnes habilitées sont listées dans la section 2 de la présente Politique.

Si vous êtes un lanceur d'alerte admissible et que vous signalez une faute potentielle à une Personne habilitée, vous pouvez bénéficier de protections légales. Des informations complémentaires sont fournies dans les sections 5 et 6 de la présente Politique.

Guide rapide de la présente Politique

Un guide rapide de la présente Politique est inclus en annexe 1 pour aider les éventuels lanceurs d'alerte à comprendre s'ils peuvent bénéficier des protections mentionnées dans la présente Politique et, si tel est le cas, ce que ces protections impliquent.

Telix Pharmaceuticals Limited	2
Politique de protection des lanceurs d’alerte – Guide récapitulatif	2
EFFECTUER UN SIGNALEMENT	2
GUIDE RAPIDE DE LA PRÉSENTE POLITIQUE	2
1 OBJECTIF DE LA PRÉSENTE POLITIQUE	4
1.1 Contexte.....	4
1.2 Lois sur les interactions avec les lanceurs d’alerte	4
1.3 Interactions avec le Code de conduite existant de Telex	4
2 EFFECTUER UN SIGNALEMENT	4
3 SIGNALEMENTS COUVERTS PAR LA PRÉSENTE POLITIQUE	4
3.1 Actes à signaler	4
3.2 Griefs personnels liés au travail.....	5
3.3 Faux signalements.....	6
3.4 Agences gouvernementales aux États-Unis.....	6
4 COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ?	6
4.1 Signalement auprès d’une Personne habilitée	6
4.2 Rester anonyme.....	7
5 PROTECTIONS JURIDIQUES À LA DISPOSITION DES LANCEURS D’ALERTE ADMISSIBLES	7
5.1 Protection de l’identité.....	7
5.2 Protection contre les comportements préjudiciables et les représailles	7
5.3 Autres protections juridiques	8
6 TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET ENQUÊTES	8
6.1 Généralités concernant les enquêtes	8
6.2 Traitement équitable des personnes citées dans un signalement	9
7 SOUTIEN AUX LANCEURS D’ALERTE ADMISSIBLES	9
7.1 Accès au programme d’assistance aux employés	10
8 GÉNÉRALITÉS	10
8.1 Disponibilité de la présente Politique et lien avec d’autres politiques	10
8.2 Langues	10
8.3 Surveillance, révisions et mises à jour.....	10
8.4 Statut de la présente Politique	10
GLOSSAIRE	10

1 Objectif de la présente Politique

1.1 Contexte

Telix Pharmaceuticals Limited (**Telix**) s'engage à respecter un haut niveau d'intégrité et de normes éthiques dans toutes ses pratiques commerciales. Les employés doivent se conduire d'une manière conforme aux normes actuelles communautaires, éthiques et de la Société ainsi qu'en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables.

La présente Politique est destinée à encourager le signalement des cas de suspicion de conduite contraire à l'éthique, illégale, frauduleuse ou indésirable impliquant Telix et ses sociétés affiliées dans le monde entier ou ses entités apparentées (collectivement, le **Groupe**), et stipule les protections et mesures afin que les personnes qui effectuent un signalement puissent le faire de manière confidentielle et sans crainte d'intimidation, de préjudices ou de représailles.

1.2 Lois sur les interactions avec les lanceurs d'alerte

Dans de nombreux pays, il existe des lois qui imposent des obligations et des protections spécifiques en ce qui concerne les lanceurs d'alerte et les personnes qui reçoivent leurs signalements. Par exemple, la *loi Corporations Act 2001* (Cth) en Australie, la loi Whistleblower Protection Act de 1989 aux États-Unis et la directive européenne 2019/1937 sur la protection des lanceurs d'alerte dans l'UE.

La présente Politique n'est pas destinée à remplacer les droits ou obligations que vous ou Telix pourriez avoir en vertu des lois et réglementations applicables. La présente Politique doit être lue conjointement avec les lois et réglementations de la juridiction locale et est soumise à celles-ci.

1.3 Interactions avec le Code de conduite existant de Telix

Le Code de conduite de Telix définit sa politique relative aux dénonciations d'abus ainsi que son engagement à protéger les lanceurs d'alerte. La présente Politique décrit la manière dont cet engagement est mis en œuvre.

2 Effectuer un signalement

Telix invite toute personne à signaler la moindre faute professionnelle présumée sur laquelle cette dernière aurait des informations.

La présente Politique s'applique à une personne qui est (ou a été) :

- (a) un dirigeant, un employé, un bénévole, un sous-traitant ou un associé du Groupe ;
- (b) un fournisseur de biens ou de services (rémunéré ou non) du Groupe, y compris une personne qui est ou a été employée par un tel fournisseur ;
- (c) un membre de la famille, un conjoint ou une personne à charge de l'une des personnes susmentionnées.

Les personnes ci-dessus sont **des Lanceurs d'alerte admissibles** et sont également protégées par les lois relatives à la protection des lanceurs d'alerte. Veuillez consulter l'annexe 2 pour en savoir plus sur les protections en vertu du droit australien.

3 Signalements couverts par la présente Politique

3.1 Actes à signaler

Par **Acte à signaler**, on entend les informations dont un Lanceur d'alerte admissible a des motifs raisonnables de soupçonner qu'elles concernent une faute (p. ex. une fraude, une négligence, un manquement, une violation de la politique de conformité, une violation de la confiance et le non-respect d'une obligation) ou une situation irrégulière ou des circonstances inappropriées, en rapport avec le Groupe.

Sans limiter ce qui peut être un Acte à signaler, les exemples d'Actes à signaler possibles comprennent la conduite du Groupe ou de l'un de ses dirigeants ou employés qui :

- (a) constitue une infraction ou une violation de toute Loi prescrite ;
- (b) constitue une infraction à toute autre loi du Commonwealth passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus ;
- (c) représente un danger pour le public ou le système financier ;
- (d) peut causer des pertes financières au Groupe ou qui est autrement préjudiciable aux intérêts du Groupe ;
- (e) constitue une pratique potentiellement douteuse en matière de comptabilité ou d'audit, ou soulève des préoccupations concernant les questions de comptabilité, de contrôles internes ou d'audit de Telix ;
- (f) est illégale, telle que le vol, le commerce ou l'utilisation de stupéfiants, la violence ou la menace de violence, et les dommages criminels contre la propriété ;
- (g) est une violation délibérée et/ou substantielle des guides et/ou politiques de conformité du Groupe ;
- (h) est une fraude, du blanchiment d'argent et/ou du détournement de fonds ;
- (i) offre ou accepte un pot-de-vin ; et/ou
- (j) se livre ou menace de se livrer à une conduite préjudiciable contre une personne qui a effectué un Signalement.

Un Acte à signaler peut impliquer un comportement illégal, mais cela n'est pas essentiel. Un comportement et des pratiques malhonnêtes ou contraires à l'éthique, un comportement susceptible de causer un préjudice ou un comportement interdit par les politiques de Telix peuvent constituer un Acte à signaler.

Si vous êtes un Lanceur d'alerte admissible et que vous notifiez un Acte à signaler à une Personne habilitée, vous pouvez bénéficier de protections légales. De plus amples informations sont disponibles en annexe 2.

Même si vous n'êtes pas sûr qu'il s'agisse d'un Acte à signaler, vous devez effectuer un signalement. Un Lanceur d'alerte admissible peut bénéficier d'une protection même si son signalement s'avère incorrect, à condition qu'il ait des « motifs raisonnables de soupçonner » que le signalement était correct.

3.2 Griefs personnels liés au travail

D'une manière générale, les divulgations qui se rapportent à des griefs personnels liés au travail ne sont pas des Actes à signaler.

Les griefs personnels liés au travail sont ceux qui se rapportent à l'emploi ou l'engagement, actuel ou ancien, de l'auteur du signalement et qui ont, ou tendent à avoir, des implications pour l'auteur du signalement personnellement.

Les exemples de griefs personnels liés au travail comprennent les divulgations concernant les conflits personnels avec d'autres employés, les décisions de transfert et de promotion, les décisions concernant les conditions générales d'emploi, les décisions concernant la suspension du contrat de travail et le licenciement ainsi que les décisions disciplinaires. En règle générale, ces griefs doivent être abordés par les employés en communiquant avec votre contact People and Culture (P&C) afin de résoudre ces problèmes le plus efficacement possible.

Même si les griefs personnels liés au travail ne sont généralement pas considérés comme des Actes à signaler, certains griefs personnels liés au travail peuvent être couverts par la présente

Politique et, dans certains cas, les griefs personnels liés au travail peuvent bénéficier d'une protection juridique. De plus amples informations sont disponibles en annexe 2.

3.3 Faux signalements

Il est important de noter qu'un faux signalement pourrait gravement porter atteinte à la réputation du Groupe et à celle de ses administrateurs, dirigeants et employés, et pourrait également entraîner un gaspillage considérable de ressources. Tout signalement fallacieux pourra constituer une violation du Code de conduite et s'ensuivra de mesures disciplinaires graves.

3.4 Agences gouvernementales aux États-Unis

Aucune disposition de la présente Politique ni de tout autre accord ou politique de la Société ne proscrie ou ne limite votre droit à échanger avec des agences gouvernementales aux États-Unis, dont la Securities and Exchange Commission, sans avis ou approbation de la Société, au sujet de violations présumées ou avérées de la loi, ou à communiquer des informations à une agence gouvernementale, à déposer une accusation ou une plainte auprès d'une agence gouvernementale, voire à participer, témoigner ou porter assistance de toute autre manière dans le cadre d'enquêtes ou de procédures d'une agence gouvernementale, sans avis ou approbation de la Société.

4 Comment effectuer un signalement ?

4.1 Signalement auprès d'une Personne habilitée

Le signalement d'un Acte à signaler (un **Signalement**) peut être effectué directement auprès de l'une des **Personnes habilitées** suivantes :

- (a) Directeur juridique du Groupe ;
- (b) Secrétaire général du Groupe ;
- (c) Vice-président principal Global People and Culture.

Pour les employés du Groupe, les coordonnées des Personnes habilitées sont disponibles dans le système d'information des ressources humaines (BOB) de Telix. Toute personne peut faire un signalement à n'importe laquelle des Personnes habilitées ci-dessus à tout moment en employant la méthode de leur choix (notamment par e-mail, par courrier postal, par téléphone ou en personne). Cependant, Telix a nommé le Secrétaire général du Groupe pour agir en tant que Responsable de la protection des Lanceurs d'alerte de Telix.

Les signalements pourront également être effectués par courrier postal adressé à : c/- Telix Pharmaceuticals Limited, 55 Flemington Road, North Melbourne, Victoria 3051 Australie (à l'attention de l'une des Personnes habilitées susmentionnées).

Les personnes peuvent également effectuer un Signalement :

- à nos auditeurs externes, PricewaterhouseCoopers (**PwC**), en accédant à la ligne d'assistance en matière d'éthique de PwC (pwc.com/ethicshelpline) où des informations sur la manière d'effectuer un signalement par téléphone ou en ligne sont disponibles.
- auprès d'un tiers indépendant, Lighthouse-Syntrio, sur le site www.lighthouse-services.com/Telixpharma, où se trouvent des informations sur la manière d'effectuer un signalement par téléphone ou en ligne.

Bien que les Signalements puissent être effectués oralement, pour permettre une enquête efficace sur l'Acte à signaler, Telix recommande vivement d'effectuer les Signalements par écrit en incluant autant d'informations que possible, ainsi que toute preuve justificative (e-mails, SMS, documents, etc.).

Nous vous recommandons vivement d'effectuer les Signalements à l'une des Personnes habilitées énumérées ci-dessus, mais il existe certaines autres personnes à qui vous pouvez effectuer un signalement et qui vous permettent toujours de bénéficier des protections juridiques décrites à la section 5 ci-dessous. Ces personnes sont énumérées en annexe 2.

4.2 Rester anonyme

Un Signalement peut être effectué de manière anonyme si l'auteur du signalement préfère cette méthode et que celle-ci est autorisée dans la juridiction concernée.

Bien que Telix n'enquêtera pas sur l'identité d'un Lanceur d'alerte admissible qui souhaite rester anonyme, il appartient au Lanceur d'alerte admissible de gérer son anonymat en effectuant un Signalement de manière anonyme, notamment en déclarant expressément que son signalement est effectué de manière anonyme. Ni Telix, ni ses dirigeants ou employés, ni le Responsable de la protection des Lanceurs d'alerte ne seront tenus responsables si l'identité du Lanceur d'alerte admissible est, ou devient, facilement reconnaissable si le Lanceur d'alerte admissible n'a pas été capable de gérer son anonymat.

Si un Lanceur d'alerte admissible choisit d'effectuer un Signalement de manière anonyme, cela peut entraver la capacité de Telix à enquêter pleinement sur l'affaire. En conséquence, Telix recommande vivement aux Lanceurs d'alerte admissibles de communiquer leurs coordonnées pour aider à enquêter sur l'affaire. Un Lanceur d'alerte admissible qui souhaite rester anonyme doit maintenir une communication bidirectionnelle continue avec la personne qui reçoit le signalement, afin que Telix puisse poser des questions de suivi et fournir des mises à jour sur les enquêtes.

5 Protections juridiques à la disposition des lanceurs d'alerte admissibles

Telix s'engage à protéger les Lanceurs d'alerte admissibles qui effectuent des Signalements en vertu de la présente Politique. Cette section décrit la politique du Groupe en matière de protection des personnes qui effectuent des Signalements. Le droit australien dispose également de protections pour les auteurs de signalements, qui sont résumées en annexe 2.

5.1 Protection de l'identité

Telix préservera la confidentialité et protégera l'identité du Lanceur d'alerte admissible dûment et conformément au droit applicable. L'identité de l'auteur d'un signalement (et les informations qui permettraient de vérifier son identité) ne sera divulguée que si la personne donne son consentement pour divulguer ces informations ou dans des circonstances exceptionnelles où la divulgation est autorisée ou imposée par la loi. Si un Signalement est admissible à une protection juridique comme indiqué en annexe 2, l'identité et les informations du Lanceur d'alerte admissible qui sont susceptibles de permettre à une autre personne de l'identifier bénéficient de ces protections en vertu de la loi. Si une personne divulgue l'identité d'un Lanceur d'alerte admissible alors que cette divulgation n'est pas autorisée, ladite personne pourrait enfreindre la loi et le lanceur d'alerte pourrait demander un recours juridique. Dans certaines circonstances, il peut également s'agir d'une infraction pénale.

5.2 Protection contre les comportements préjudiciables et les représailles

Personne ne doit faire l'objet d'un comportement préjudiciable ou de menaces de comportement préjudiciable lorsque ce comportement ou cette menace sont motivés par la conviction ou la suspicion que ladite personne ou une autre personne a effectué ou effectuera un Signalement (la violation de cette disposition peut entraîner de lourdes sanctions).

Dans ce contexte, un comportement préjudiciable comprend le licenciement d'un employé, le préjudice subi par un employé dans le cadre de son emploi, la modification du poste ou des fonctions d'un employé à son désavantage, la discrimination entre un employé et d'autres employés de Telix, le harcèlement ou l'intimidation d'une personne, le dommage ou le préjudice infligé à une personne, y compris les préjudices psychologiques, les dommages aux biens d'une personne, l'atteinte à la réputation d'une personne, les dommages à la situation commerciale ou financière d'une personne ou tout autre dommage infligé à une personne.

Si un Signalement est admissible à la protection juridique telle qu'énoncée en annexe 2, le Lanceur d'alerte admissible est légalement protégé contre tout préjudice. Si une personne cause un préjudice au Lanceur d'alerte ou le persécute, ou menace de le faire, cette personne pourrait enfreindre la loi et le Lanceur d'alerte admissible pourrait demander un recours juridique. Dans certaines circonstances, il peut également s'agir d'une infraction pénale.

Vous devez informer une Personne habilitée mentionnée à la section 4.1 si vous ou une autre personne êtes, ou avez été, victime d'un comportement préjudiciable en lien avec le

signalement. Telix traitera ce problème très sérieusement. Toute personne impliquée dans un comportement préjudiciable fera l'objet de mesures disciplinaires. Dans certaines circonstances, il peut également s'agir d'une infraction pénale passible d'une peine d'emprisonnement.

5.3 Autres protections juridiques

Telix s'engage à s'assurer que les Lanceurs d'alerte admissibles sont traités équitablement et ne subissent pas de représailles ou de préjudices en raison d'un signalement. Les protections offertes dépendent de variables comme l'Acte à signaler et les personnes impliquées.

Telix fournira une assistance à toutes les personnes qui effectuent un Signalement par des moyens réalisables et conformes au droit applicable.

De plus amples informations concernant les protections spécifiques prévues en vertu du droit australien aux personnes qui effectuent un Signalement et dont l'affaire est soumise à ladite loi australienne sont disponibles en annexe 2.

6 Traitement des signalements et enquêtes

6.1 Généralités concernant les enquêtes

La personne qui reçoit un Signalement fournira, dès que possible, le rapport du Lanceur d'alerte admissible à la personne la plus qualifiée pour procéder à un examen initial. Selon les circonstances, cette personne peut être une personne au sein de Telix (y compris la personne qui reçoit le signalement). Cependant, lorsqu'il n'est pas approprié que l'examen initial soit effectué par la personne qui reçoit le signalement ou une personne au sein de Telix, la personne qui reçoit le signalement peut prendre des mesures pour trouver et engager une partie externe appropriée (telle qu'un conseiller juridique indépendant) pour procéder à l'examen initial. Un Signalement peut être traité et résolu par le biais d'une enquête officielle ou d'une procédure sans enquête, comme l'assistance aux employés par le biais de coaching, de mentorat et de surveillance.

Afin d'éviter toute ambiguïté, la personne qui reçoit un Signalement ne doit pas divulguer à la personne l'identité du Lanceur d'alerte admissible ou des informations qui permettraient de découvrir son identité, sauf si cela est autorisé par le droit applicable ou par un consentement (c.-à-d. dans les circonstances énoncées dans la section 5.1 ci-dessus).

La personne qui procède à l'examen initial demandera des renseignements et pourra demander l'avis des membres de l'équipe de direction (sauf dans la mesure où un de ces membres fait l'objet du rapport).

Les objectifs de l'enquête initiale sont les suivants :

- (a) collecter des informations, examiner ces informations et décider s'il existe ou non des motifs raisonnables qui indiquent un Acte à signaler ; et
- (b) le cas échéant, faire des recommandations sur les mesures correctives appropriées ou sur une enquête plus approfondie qui devrait être menée (notamment d'éventuelles enquêtes menées par une partie externe, telle qu'un conseiller juridique indépendant ou des renvois à des organismes de réglementation) concernant un Acte à signaler.

Le processus exact et le calendrier de chaque enquête initiale et de toute enquête ultérieure varieront en fonction de la nature du processus. Toute enquête ultérieure doit être achevée dès que raisonnablement possible.

Toutes les enquêtes seront menées dans la mesure du possible de manière confidentielle et appropriée en tenant compte de la nature de l'Acte à signaler et des circonstances extérieures. Les conclusions des enquêtes seront documentées en interne et signalées comme il convient aux personnes responsables de la supervision de la présente politique (sous réserve de toute restriction appropriée ou nécessaire, notamment en ce qui concerne les obligations de Telix de préserver la confidentialité de l'identité du Lanceur d'alerte admissible comme décrit dans la section 5.1 ci-dessus). La nature de la documentation et des rapports dépendra de la nature du

Signalement. La confidentialité sera respectée en ce qui concerne le traitement et le stockage des dossiers.

Toute enquête sera indépendante du Lanceur d'alerte admissible et de la ou des personnes faisant l'objet d'une accusation concernant un Acte à signaler.

Le fait d'effectuer un signalement ne protège pas les Lanceurs d'alerte admissibles des conséquences de leur éventuelle implication dans la conduite inappropriée signalée dans le rapport (notamment la responsabilité civile et pénale qui découlerait de cette conduite). L'implication dans une conduite inappropriée peut également entraîner des mesures disciplinaires, notamment le licenciement. Cependant, les aveux faits par un Lanceur d'alerte admissible peuvent constituer un facteur atténuant lorsqu'une mesure disciplinaire est envisagée.

Si le signalement d'un Acte à signaler entraîne par la suite des procédures réglementaires ou judiciaires, le Lanceur d'alerte admissible qui a effectué un signalement en vertu de la présente politique peut être sollicité par Telix pour fournir une assistance, notamment en tant que témoin.

6.2 Traitement équitable des personnes citées dans un signalement

Telix garantira un traitement équitable des personnes citées dans un Signalement ou faisant l'objet d'un Signalement, notamment, dans la mesure où cela est possible et approprié dans les circonstances, en préservant la confidentialité de leur nom pendant l'enquête et en exigeant que toutes les autres questions discutées dans le cadre de l'enquête restent confidentielles.

Toute personne faisant l'objet d'une accusation dans le cadre d'un Signalement aura la possibilité (dans la mesure permise par la loi) de comprendre les accusations et d'y répondre dans le cadre de toute enquête.

D'une manière générale, aucune mesure défavorable ne sera prise à l'encontre d'une personne citée dans le cadre d'un Signalement, sauf si cela est justifié à la fin de l'enquête (à moins que cela ne soit justifié avant la conclusion de l'enquête).

Une personne citée dans le cadre d'un Signalement sera, le cas échéant et dans la mesure permise par la loi, tenue informée de l'avancement et de la conclusion de l'enquête (sous réserve de toute obligation de confidentialité et conformément à la loi), notamment de toute mesure corrective proposée.

7 Soutien aux lanceurs d'alerte admissibles

Telix considère que ceux qui ont des raisons valables de suspecter une faute professionnelle ou qui en sont témoins devraient être en mesure de signaler leurs soupçons avec la certitude qu'ils seront soutenus, et non pas sanctionnés ou discriminés pour avoir effectué un signalement.

Les Lanceurs d'alerte admissibles sont invités à faire part de toute préoccupation découlant d'un signalement (ou de l'intention d'effectuer un signalement) d'un Acte à signaler ou de tout processus d'enquête ultérieur par le biais des méthodes énoncées dans la section 4.1 ci-dessus. Telix prendra les mesures appropriées pour veiller à ce que tout préjudice soit évité autant que possible et qu'il soit traité de manière appropriée. Des services d'assistance supplémentaires peuvent être demandés si nécessaire.

Le cas échéant, un cadre supérieur ou un employé sera désigné pour soutenir le Lanceur d'alerte admissible (**Responsable de l'assistance aux lanceurs d'alerte**) et pour agir en tant que liaison entre le Lanceur d'alerte admissible et l'équipe chargée des enquêtes.

Les enquêteurs ou le Responsable de l'assistance aux lanceurs d'alerte tiendront le lanceur d'alerte informé, le cas échéant, de l'avancement et de la conclusion de l'enquête (sous réserve de toute obligation de confidentialité et de protection de la vie privée, et comme l'exige la loi), y compris des mesures correctives envisagées.

7.1 Accès au programme d'assistance aux employés

Telix offre une assistance à ses employés et à leurs familles par le biais du Programme d'aide aux employés (PAE) par le biais de TELUS Health, un prestataire indépendant. Le PAE est un service confidentiel de bien-être, de coaching et de conseil à la disposition des employés de Telix rencontrant des difficultés qui peuvent avoir un effet négatif dans leur vie professionnelle et leur vie privée. Le programme est offert gratuitement à tous les employés et aux membres de leur famille immédiate. Les employés peuvent contacter directement TELUS Health par téléphone ou sur leur application, sans consulter Telix. Les numéros gratuits pour les pays dans lesquels Telix a des employés sont accessibles à tous les Employés et sont disponibles sur le site intranet de Telix.

Les consultations sont disponibles en face à face, par téléphone, par vidéo ou en ligne, et les discussions de conseil sont informelles, amicales et axées sur les besoins des employés.

8 Généralités

8.1 Disponibilité de la présente Politique et lien avec d'autres politiques

Tous les dirigeants et employés de Telix auront accès à la présente Politique, notamment par le biais d'une copie publiée sur le site Internet de Telix. Tous les dirigeants et employés reçoivent régulièrement une formation sur la présente politique.

La présente Politique doit être lue conjointement avec les autres politiques de Telix, notamment le Code de conduite, la Politique relative à l'intimidation, au harcèlement et à la discrimination ainsi que la Politique relative à la lutte contre la corruption.

Bien que la présente Politique soit mise en œuvre dans l'ensemble du Groupe, les principes de la présente Politique doivent être lus conjointement avec les lois et les réglementations de la juridiction locale dans laquelle chaque société du Groupe Telix exerce ses activités et sont soumis à celles-ci.

8.2 Langues

La présente Politique sera traduite et mise à disposition dans la ou les langues principales des principales juridictions dans lesquelles Telix exerce ses activités (en particulier l'anglais, le français et le japonais).

8.3 Surveillance, révisions et mises à jour

Le Conseil recevra, au moins une fois par trimestre, un récapitulatif de tous les signalements effectués en vertu de la présente Politique ainsi que des informations supplémentaires sur tout incident important signalé. Les signalements peuvent être transmis individuellement au Conseil à tout moment, au besoin.

Le Conseil, avec l'aide du Comité d'audit et de gestion des risques en ce qui concerne la réception, la conservation et le traitement des plaintes relatives aux questions de comptabilité, de contrôles internes ou d'audit, examinera et mettra à jour la présente Politique au besoin, au moins une fois par an.

8.4 Statut de la présente Politique

La présente Politique n'est pas une condition d'un contrat, notamment d'un contrat de travail, et n'impose aucune obligation contractuelle, implicite ou autre, à Telix ou au Groupe. La présente Politique peut être modifiée par Telix de temps à autre.

Glossaire

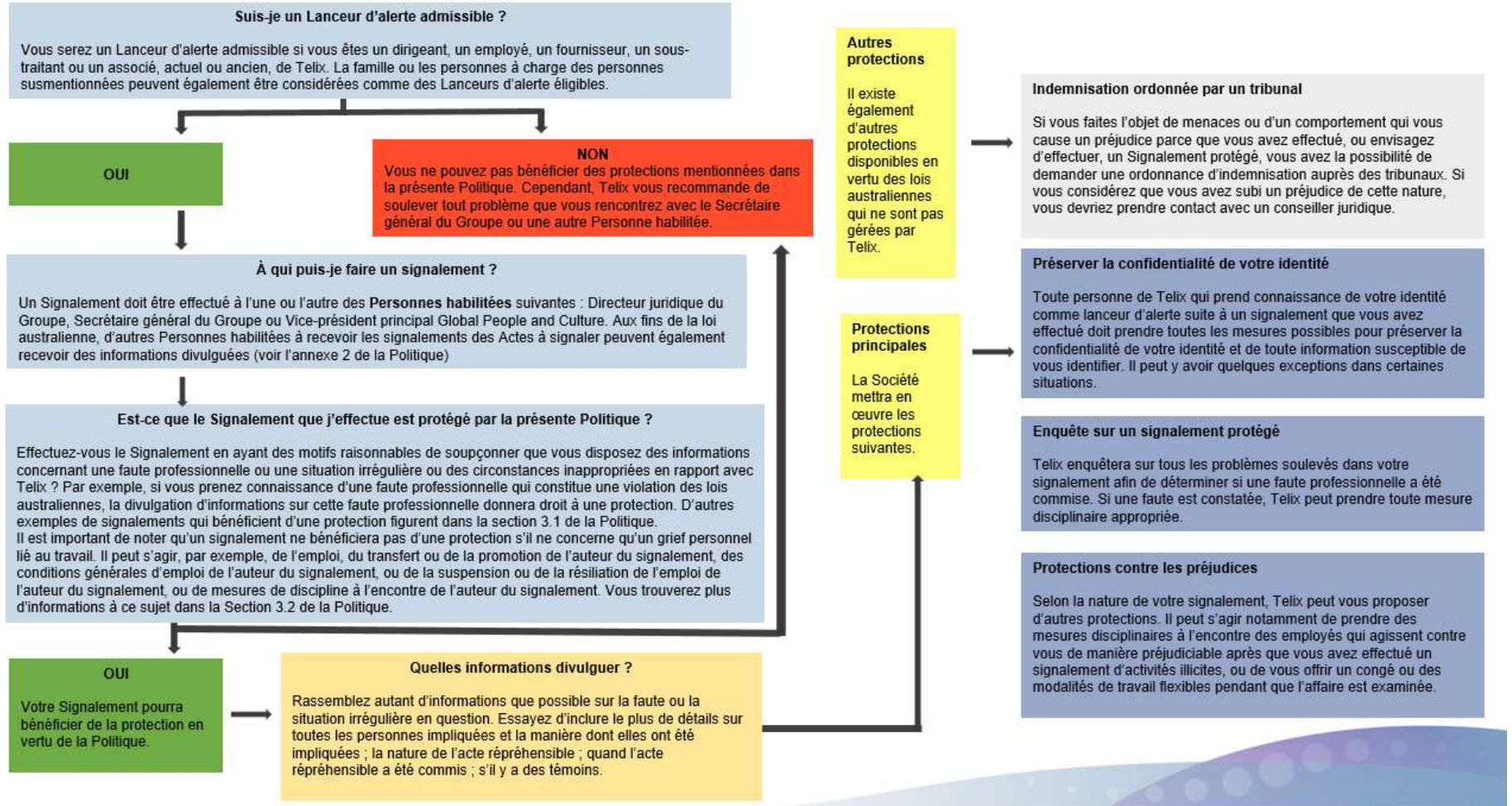
Aux fins de la présente Politique :

Terme défini	Signification
AFP	la Police fédérale australienne.

Terme défini	Signification
APRA	l'Autorité australienne de régulation prudentielle (Australian Prudential Regulation Authority).
ASIC	la Commission australienne des valeurs mobilières et des investissements (Australian Securities and Investments Commission).
Corporations Act (Loi sur les sociétés)	la loi <i>Corporations Act 2001</i> (Cth).
Droit prescrit	<ul style="list-style-type: none"> (a) la loi <i>Corporations Act 2001</i> (Cth) ; (b) la loi <i>Australian Securities and Investments Commission Act 2001</i> (Cth) ; (c) la loi <i>Banking Act 1959</i> (Cth) ; (d) la loi <i>Financial Sector (Collection of Data) Act 2001</i> (Cth) ; (e) la loi <i>Insurance Act 1973</i> (Cth) ; (f) la loi <i>Life Insurance Act 1995</i> (Cth) ; (g) la loi <i>National Consumer Credit Protection Act 2009</i> (Cth) ; (h) la loi <i>Superannuation Industry (Supervision) Act 1993</i> (Cth) ; (i) la loi américaine Securities Exchange Act de 1934, telle que modifiée ; (j) la loi Sarbanes-Oxley de 2002 ; et (k) tout instrument établi en vertu de l'une des lois ci-dessus.
Loi sur l'administration fiscale	la loi <i>Taxation Administration Act 1953</i> (Cth).

Annexe 1 – Guide rapide

Politique de protection des lanceurs d'alerte : Guide rapide



Annexe 2 – Protections prévues par la loi australienne

1. Protections législatives supplémentaires

En vertu de la loi australienne, y compris la loi *Corporations Act 2001* (Cth) (la **Loi**), des protections législatives pour les Signalements sont disponibles pour certaines personnes, notamment les employés, les bénévoles, les dirigeants, les sous-traitants, les fournisseurs, les employés des fournisseurs, les associés, actuels et anciens, ainsi que les parents et les personnes à charge de ces personnes (**Lanceurs d'alerte admissibles**) qui effectuent un signalement protégé à certaines personnes.

Les personnes sont invitées à effectuer un Signalement en vertu de la présente Politique. Cependant, la loi offre des protections dans d'autres cas (par exemple, vous pouvez signaler des Actes à signaler à des personnes autres que les Personnes habilitées). Si vous effectuez un signalement protégé en vertu de la loi qui n'est pas conforme à la Politique de protection des lanceurs d'alerte, vous avez tout de même droit aux protections légales. Un Signalement peut bénéficier d'une protection en vertu de la Loi même s'il est effectué de manière anonyme ou s'avère incorrect.

Veillez contacter le Directeur juridique du Groupe pour obtenir de plus amples informations sur les protections juridiques.

2. Signalements protégés

Pour être un signalement protégé admissible à la protection en vertu de la Loi, le Signalement doit concerner un Acte à signaler et être effectué auprès d'une Personne habilitée en vertu de la Loi. Un acte qui est signalé en vertu de la Politique, mais qui ne répond pas à ces critères ne sera pas admissible à la protection en vertu de la Loi. Le tableau ci-dessous donne des exemples de ces informations et des personnes habilitées.

Informations signalées ou divulguées	Personne habilitée à recevoir les informations divulguées
<p>Actes à signaler communs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informations sur une faute avérée ou suspectée, ou une situation ou des circonstances irrégulières en rapport avec le Groupe • Informations selon lesquelles le Groupe, un dirigeant ou un employé de Telix, s'est comporté d'une manière qui : <ul style="list-style-type: none"> ○ enfreint les lois applicables ou constitue une infraction à celles-ci (par ex., la Loi) ; ou ○ représente un danger pour le public ou le système financier ; ou ○ constitue une infraction à une loi du Commonwealth passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus. <p>Veillez noter que les griefs personnels liés au travail ne sont pas des Signalements protégés en vertu de la loi, sauf dans les cas indiqués ci-dessous.</p>	<p>Personnes habilitées à recevoir les actes à signaler communs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnes autorisées par Telix à recevoir les Signalements protégés, c.-à-d. les Personnes habilitées en vertu de la présente Politique (voir section 4.1) • Un dirigeant ou un cadre supérieur du Groupe • Un auditeur, ou un membre d'une équipe d'audit menant un audit, du Groupe • Un actuaire du Groupe • L'ASIC, l'APRA ou un autre organisme du Commonwealth prescrit par la réglementation • Un juriste aux fins d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique (même si le juriste conclut que le signalement ne concerne pas un Acte à signaler) • des journalistes ou des parlementaires, dans certaines circonstances, permettant les signalements d'urgence et les signalements d'intérêt public. Il est important que vous compreniez les critères des signalements d'intérêt public ou de signalements d'urgence avant d'en effectuer. Veillez contacter le Directeur juridique du Groupe pour obtenir de plus amples informations sur les signalements d'urgence et les signalements d'intérêt public

<p>Actes à signaler concernant la fiscalité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informations sur une faute professionnelle, une situation ou des circonstances irrégulières concernant les affaires fiscales de Telix ou celles d'un associé, que la personne considère comme pouvant aider le bénéficiaire à exécuter des fonctions ou des tâches en relation avec les affaires fiscales de Telix ou d'un associé 	<p>Personnes habilitées à recevoir les actes à signaler concernant la fiscalité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une personne autorisée par Telix à recevoir des signalements d'Actes à signaler concernant la fiscalité • Un auditeur, ou un membre d'une équipe d'audit menant un audit, de Telix • Un agent du fisc enregistré ou un agent BAS qui fournit des services fiscaux ou des services BAS à Telix • Un administrateur, un secrétaire ou un cadre supérieur de Telix • Un employé ou un dirigeant de Telix qui a des fonctions ou des responsabilités liées aux affaires fiscales de Telix • Un juriste aux fins d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique
<p>Informations supplémentaires relatives à la fiscalité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informations pouvant aider le Commissaire aux impôts à exercer ses fonctions ou ses responsabilités en vertu d'une loi fiscale en relation avec Telix ou un associé 	<p>Personnes habilitées à recevoir d'autres informations fiscales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Commissaire aux impôts • Un juriste aux fins d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique

3. Grievs personnels liés au travail

La protection juridique pour les signalements concernant uniquement des questions personnelles liées à l'emploi n'est disponible en vertu de la loi que dans certaines circonstances limitées. Le signalement d'un grief personnel lié au travail restera protégé si, en résumé :

- il s'agit d'un préjudice envers vous parce que vous avez envisagé ou pourriez envisager d'effectuer un Signalement ; ou
- le signalement est effectué auprès d'un juriste aux fins d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique en relation avec l'application de la loi sur les lanceurs d'alerte.

En vertu de la loi, un grief n'est pas un « grief personnel lié au travail » si :

- il a des implications importantes pour une entité réglementée par la loi qui ne sont pas liées à l'auteur du signalement ;
- il concerne un comportement avéré ou présumé, en violation des lois spécifiées sur les services financiers et d'entreprise, ou qui constitue une infraction passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus en vertu de toute autre loi australienne du Commonwealth ; ou
- il concerne un comportement avéré ou présumé qui représente un danger pour le public ou le système financier ; ou
- il concerne un comportement avéré ou présumé prescrit par la réglementation.

4. Protections et recours spécifiques

Des protections législatives supplémentaires peuvent également être disponibles, y compris, mais sans s'y limiter :

- une indemnisation pour la perte, les dommages ou les blessures subis à la suite d'un comportement préjudiciable ;
- une injonction pour prévenir, faire cesser ou remédier aux effets du comportement préjudiciable ;
- une ordonnance exigeant des excuses pour s'être livré à un comportement préjudiciable ;
- si le comportement préjudiciable a entraîné, en tout ou partie, la résiliation du contrat de travail d'un employé, la réintégration de son poste ;
- des dommages-intérêts exemplaires ; et
- toute autre ordonnance que le tribunal juge appropriée.

Vous êtes également protégé à l'égard des éléments suivants en rapport avec un Signalement protégé que vous effectuez :

- la responsabilité civile (par exemple, une action en justice contre vous pour violation d'un contrat de travail, d'une obligation de confidentialité ou d'une autre obligation contractuelle) ;
- la responsabilité pénale (p. ex., tentative de poursuite contre vous pour avoir divulgué illégalement des informations, ou une autre utilisation du signalement contre vous dans le cadre d'une poursuite [autre que pour avoir fait un faux signalement]) ; et
- responsabilité administrative (p. ex., mesure disciplinaire pour avoir effectué le signalement).

Cependant, vous n'aurez pas d'immunité pour une faute que vous auriez commise et qui serait révélée dans un signalement.