Politique de protection des lanceurs d'alerte (GPOL-0024)

Telix Pharmaceuticals Limited

et toutes les entités du Groupe Telix dans le monde

Adoptée par le Conseil d'administration

à compter du 19 février 2026*

** Heure normale de l'Est de l'Australie*

Table des matières

1. Objectif et engagement 3
2. Base juridique 4
3. Principes directeurs 4
4. Lanceurs d'alerte éligibles 6
5. Sujets à signaler 6
6. Griefs personnels liés au travail et signalements mixtes 7
7. Comment soumettre un signalement 7
8. Canaux de signalement et Destinataires éligibles 8
9. Anonymat et confidentialité 8
10. Gestion, évaluation, examen et enquête 9
11. Protection contre les représailles 10
12. Assistance disponible 11
13. Traitement équitable des personnes nommées dans un signalement 11
14. Signalements délibérément faux ou malveillants 11
15. Protections juridiques des lanceurs d'alerte 11
16. Sensibilisation, formation et supervision 12
17. Examen 12
18. Résumé des derniers changements 12
Annexe 1 – Protections prévues par la loi australienne 14

1. Objectif et engagement

Telix s'engage à respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité, de transparence, de responsabilité et de conduite éthique, et à promouvoir une robuste culture d'expression où les préoccupations sont soulevées en amont et traitées équitablement. La libre expression est un principe fondamental de notre Code de conduite (GPOL-0013) (le « Code ») qui appuie notre engagement envers toute personne affectée par nos produits, nos activités et nos opérations, y compris nos employés, partenaires, investisseurs, patients, communautés et l'environnement.

Telix reconnaît qu'il est essentiel de s'exprimer en cas de faute professionnelle ou d'un comportement contraire à l'éthique ou illégal pour maintenir un lieu de travail sûr, inclusif et responsable. La confiance se traduit dans la réputation, les produits et les activités de Telix lorsque les préoccupations soulevées sont traitées rapidement et équitablement. Cela renforce la sécurité psychologique, encourage l'amélioration continue et confirme notre engagement envers la gouvernance, la sécurité et la conformité.

S'exprimer permet une détection et une résolution précoces des éventuelles fautes professionnelles et/ou des problèmes de conformité, consolide le cadre de gestion des risques d'entreprise du Groupe et promeut l'apprentissage, les mesures correctives spontanées et l'amélioration continus. Sous réserve des obligations légales et de confidentialité, les signalements des lanceurs d'alerte et les résultats sont périodiquement examinés par la direction générale et le Conseil d'administration afin de renforcer nos contrôles, notre culture, notre conformité et notre gouvernance.

Nous nous engageons à mettre à disposition un espace sûr où les personnes se sentent confiantes et habilitées à signaler des violations avérées ou potentielles du Code, de nos valeurs et des lois ou réglementations applicables (les « Lois applicables »), sans crainte de représailles.

Conformément aux Lois applicables, nous nous engageons à protéger quiconque s'exprime et soulève des préoccupations protégées par les lois sur la protection des lanceurs d'alerte partout dans le monde, comme indiqué à la section 5 (Sujets à signaler). En vertu de la présente Politique, nous nous engageons également à respecter les principales protections suivantes concernant les lanceurs d'alerte éligibles définies à la section 4 (Lanceurs d'alerte éligibles) :

- les signalements peuvent être effectués par le biais de différents canaux internes ou externes, notamment auprès de certaines personnes expérimentées, certains dirigeants ou responsables formés du Groupe ou nos partenaires tiers autorisés définis à la section 8 (Destinataires éligibles) ;
- bien que différents canaux de signalement soient disponibles, nous vous encourageons à utiliser le canal de signalement indépendant externe officiel de Telix aux fins de cohérence, d'indépendance, d'impartialité et de protection maximales ;
- tout signalement effectué pour des raisons raisonnables est pris au sérieux et étudié. une enquête est menée le cas échéant ;
- les enquêtes seront traitées rapidement, de manière impartiale et cohérente, conformément au calendrier imposé par les Lois applicables ;
- la confidentialité et la vie privée seront protégées ;
- l'anonymat sera préservé le cas échéant ; et
- les représailles sont strictement interdites, des mesures de protection raisonnables étant en place.

La présente Politique de protection des lanceurs d'alerte (la « Politique ») vise à mettre en œuvre la culture d'expression de Telix concernant les lanceurs d'alerte éligibles et notre engagement à protéger les lanceurs d'alerte

conformément aux Lois applicables dans toutes les juridictions où nous exerçons nos activités, où nos employés sont basés ou où les signalements ont lieu.

La présente Politique s'applique au niveau mondial au groupe de sociétés Telix et à ses filiales dans le monde entier (le « Groupe »), à ses administrateurs, dirigeants, cadres supérieurs et autres employés (les « Employés »), ainsi qu'aux consultants, sous-traitants, fournisseurs, partenaires de collaboration ou conseillers de Telix qui accompagnent Telix sur des sujets connexes.

2. Base juridique

La présente Politique repose sur les lois australiennes, américaines et internationales sur les valeurs mobilières et les sociétés, ainsi que sur d'autres Lois applicables qui prévoient des protections pour les lanceurs d'alerte. Elle s'appuie, entre autres, sur les lois suivantes :

- la loi Corporations Act de 2001 (Cth) et la loi Taxation Administration Act de 1953 (Cth) en Australie ;
- la loi Sarbanes-Oxley de 2002 (SOX) et la loi Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act aux États-Unis ;
- la Directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte (2019/1937) et les lois nationales d'application dans les États membres de l'UE ;
- la loi Public Interest Disclosure Act 1988 au Royaume-Uni ;
- la loi Whistleblower Protection Act 2004 au Japon ; et
- toute autre loi similaire ou spécifique à un sujet de protection des lanceurs d'alerte partout dans le monde ;

chacune, telle que modifiée, abrogée ou remplacée de temps à autre.

Telix considère et applique également d'autres Lois applicables en matière de protection des lanceurs d'alerte dans le monde entier concernant les signalements pertinents. Par exemple, les Lois applicables du pays du lanceur d'alerte peuvent également être appliquées si elles diffèrent des lois susmentionnées. Lorsque la législation locale fournit des protections supplémentaires ou impose des exigences plus strictes, Telix appliquera aux signalements pertinents les lois locales en plus de la présente Politique.

Rien dans la présente Politique ne limite un droit ou une protection dont dispose un lanceur d'alerte en vertu des Lois applicables.

Rien dans la présente Politique ni aucun accord avec le Groupe ne restreint les droits des lanceurs d'alerte éligibles à contacter, ou à fournir des informations aux autorités gouvernementales, aux régulateurs, aux forces de l'ordre, aux tribunaux ou aux autres autorités locales ou nationales responsables, étant protégés par les Lois applicables, y compris sans préavis à Telix. Cela inclut, par exemple, mais sans s'y limiter : la Securities and Exchange Commission (SEC) aux États-Unis, l'Australian Securities and Investments Commission (ASIC) en Australie, l'Australian Prudential Regulation Authority (APRA) en Australie et le Commissaire australien aux impôts.

3. Principes directeurs

L'approche de Telix concernant la protection des lanceurs d'alerte éligibles est basée sur les Lois applicables et les principes directeurs suivants :

- **Signalement rapide :** les préoccupations ou préoccupations potentielles concernant des sujets énoncés à la section 5 (Sujets à signaler) doivent être soulevées dès que possible par les canaux de signalement officiels de Telix, comme indiqué à la section 8 de la présente Politique. Ces canaux prennent en charge les signalements de façon confidentielle et anonyme. Bien que différents canaux de signalement soient

disponibles, nous vous encourageons à utiliser le canal de signalement indépendant externe officiel de Telix aux fins de cohérence, d'indépendance, d'impartialité et de protection maximales.

- **Confidentialité, vie privée et anonymat :** les lanceurs d'alerte éligibles peuvent effectuer un signalement anonyme. Telix protégera la confidentialité et la vie privée du lanceur d'alerte éligible ainsi que celles des autres personnes impliquées dans le signalement ou l'enquête, conformément aux Lois applicables, y compris, sans s'y limiter, les lois sur la confidentialité et la protection des lanceurs d'alerte. Décider de garder l'anonymat peut limiter notre capacité à enquêter ou à agir, car nous sommes tenus d'assurer un processus équitable et équilibré pour toute personne concernée, y compris le droit des personnes présumées avoir commis des actes répréhensibles de répondre aux allégations.

- **Protection concernant les signalements effectués pour des motifs raisonnables :** les préoccupations doivent être soulevées honnêtement, de bonne foi et pour des motifs raisonnables. Les signalements sur les sujets à signaler faits pour des motifs raisonnables sont protégés, même s'ils s'avèrent ultérieurement erronés ou non fondés. Les signalements délibérément faux ou malveillants de la part d'Employés peuvent être traités en vertu du Code de conduite ou de la Politique disciplinaire BPOL-0008.

- **Tolérance zéro en matière de représailles :** Telix s'engage à faire en sorte qu'il n'y ait pas de représailles ou de conduite préjudiciable conformément aux Lois applicables à l'encontre des personnes qui soulèvent une préoccupation ou participent à une enquête. Les représailles contre les lanceurs d'alerte éligibles ou les personnes impliquées dans une enquête sont strictement interdites. Les représailles exercées par le Groupe peuvent enfreindre les Lois applicables et constituent une violation grave de notre Code ; les représailles avérées pourront entraîner des mesures disciplinaires (pouvant aller jusqu'au licenciement) et la responsabilité civile ou pénale potentielle des personnes impliquées et de la Société.

- **Mesures raisonnables autorisées de la part de la direction :** les mesures raisonnables de la part de la direction et les instructions raisonnables de la part de la direction prises équitablement et légalement pour traiter les performances ou comportements inappropriés ne constituent pas des représailles en vertu des Lois applicables.

- **Droits légaux sans restriction des lanceurs d'alerte :** aucune disposition de la présente Politique ou d'un autre accord avec le Groupe n'exige l'autorisation d'un Lanceur d'alerte éligible pour communiquer légalement avec ou fournir des informations aux autorités gouvernementales, aux organismes de réglementation ou aux forces de l'ordre, ni pour obtenir des conseils juridiques confidentiels. Ces droits légaux des lanceurs d'alerte ne peuvent faire l'objet d'aucune renonciation en vertu d'aucun(e) accord, politique ou condition d'emploi.

- **Traitement équitable, en temps opportun et respectueux :** les Signalements des Lanceurs d'alerte éligibles sur les Sujets à signaler seront évalués et, le cas échéant, feront rapidement l'objet d'une enquête impartiale, conformément aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale, aux Lois applicables, à la présente Politique et aux autres politiques et procédures de Telix applicables. Telix répondra et agira également dans un délai raisonnable conformément aux délais imposés par le droit applicable.

- **Soutien et conseils :** des conseils sont disponibles auprès des Destinataires éligibles référencés à la Section 8 pour les personnes qui ne savent pas s'il convient de faire part d'une préoccupation, ni comment le faire. Le cas échéant, un Responsable de l'assistance aux lanceurs d'alerte pourra être nommé pour aider le Lanceur d'alerte éligible en raison des circonstances du signalement.

4. Lanceurs d'alerte éligibles

La présente Politique s'applique aux Sujets à signaler concernant le Groupe, quel que soit le lieu où se produit le comportement ou le lieu où se trouve la personne effectuant le signalement.

Les personnes suivantes sont considérées comme des Lanceurs d'alerte éligibles en vertu de la présente Politique :

- employés en poste et anciens employés (permanents, à temps partiel, à durée déterminée et temporaires), dirigeants et administrateurs ;
- candidats actuels et anciens candidats ;
- sous-traitants, consultants, employés détachés, stagiaires, bénévoles et travailleurs occasionnels ;
- fournisseurs et leurs employés (rémunérés ou non), partenaires commerciaux, prestataires de services et conseillers ;
- parties liées, partenaires de coentreprise ou autres associés partenaires de collaboration de Telix ;
- parents, personnes à charge ou conjoints (ou personnes à charge du conjoint) de l'une des personnes ci-dessus ; et
- toute autre catégorie ayant droit aux protections des lanceurs d'alerte en vertu des Lois applicables.

5. Sujets à signaler

Un Sujet à signaler est une information qu'un Lanceur d'alerte éligible peut raisonnablement soupçonner comme indiquant une faute professionnelle avérée ou potentielle, une violation d'une politique ou des Lois applicables, ou toute autre circonstance inappropriée en relation avec le Groupe (un « Sujet à signaler »). Bien que toutes les questions ne soient pas considérées comme des Sujets à signaler ou ne soient pas éligibles à la protection des lanceurs d'alerte en vertu des Lois applicables, les signalements peuvent être faits sur des motifs raisonnables même s'il n'est pas évident que la question remplisse les conditions requises.

Sans s'y limiter, les Sujets à signaler relatifs au Groupe comprennent ces sujets, qu'ils soient avérés ou présumés :

- violations du Code, des politiques ou des valeurs de Telix (y compris les violations graves ou systémiques) ;
- violations des Lois applicables, y compris les lois sur les sociétés et les valeurs mobilières, les lois anti-corruption, les lois sur la concurrence loyale et les lois antitrust, les sanctions commerciales, les embargos, les lois sur les douanes et le contrôle des exportations, les lois sur la confidentialité des données, les lois sur l'IA et la cybersécurité, les lois sur la santé et la sécurité au travail, les lois pénales, les lois sur la pharmacovigilance et la sécurité des patients, les lois sur la protection de l'environnement et le changement climatique, les lois sur l'esclavage moderne, sur le travail des enfants et les droits de l'homme, les lois sur la qualité des produits, sur la sécurité des rayonnements, les lois sur la responsabilité du fait des produits, les lois sur les soins de santé et les sciences de la vie, les lois régissant la recherche clinique et la conduite des essais cliniques, les lois sur les marchés publics, les lois sur la discrimination, l'intimidation et le harcèlement, et les lois sur la tenue des registres financiers, les obligations de divulgation et de données financières des sociétés cotées en bourse ;
- fraude, vol, pots-de-vin, corruption, paiements de facilitation, détournement d'actifs, conflits d'intérêts importants, tromperie ou malhonnêteté, incitations inappropriées ou illégales à prescrire ou conflits d'intérêts ;
- détournement ou utilisation non autorisée de la propriété intellectuelle, des actifs, des biens, des données ou des informations, ou non-divulgation d'une violation importante de la cybersécurité ou d'une violation de la sécurité des informations ;

- fraude financière ou mauvaise gestion, conduite susceptible de nuire à la situation financière du Groupe, y compris SOX, blanchiment d'argent, évasion fiscale, conformité aux normes financières des sociétés cotées en bourse, pratiques douteuses de comptabilité, d'audit ou de contrôle interne ou défaillances significatives des contrôles contraires aux exigences des sociétés cotées en bourse ; et tout autre manquement à respecter les lois, réglementations ou normes de cotation ou de divulgation ;
- conduite qui présente un risque pour la sécurité des employés ou du public, la sécurité des patients, la sécurité des produits ou l'environnement, y compris un danger substantiel et imminent pour les personnes, les biens ou l'environnement ;
- comportement susceptible, s'il est signalé, de nuire considérablement à la marque, à la réputation ou aux relations de Telix avec d'autres personnes (par exemple, investisseurs, clients, partenaires commerciaux, gouvernements et régulateurs) ;
- représailles, menaces de représailles ou tentatives de victimisation d'une personne pour s'être exprimée, pour avoir participé à une enquête relative à un Sujet à signaler ou en vertu des Lois applicables ; ou
- dissimulation délibérée de tout Sujet à signaler.

Un signalement effectué pour des motifs raisonnables est éligible à la protection même si, après enquête, les préoccupations ne sont pas justifiées.

6. Griefs personnels liés au travail et signalements mixtes

Les griefs personnels liés au travail ne sont généralement pas des Sujets à signaler et sont d'ordinaire traités en vertu de la Politique de Telix relative aux plaintes et aux griefs (BPOL-0007), aux Procédures d'enquête (PRO-0220) et aux Procédures disciplinaires (BPOL-0008). Les griefs personnels liés à l'emploi sont, par exemple, les conflits interpersonnels, les désaccords entre employés, les décisions concernant les transferts ou les promotions, les conditions générales d'emploi, la gestion de la performance, y compris les évaluations, les primes, les augmentations incitatives ou salariales ou les décisions concernant des mesures disciplinaires, la mise à pied ou le licenciement.

Cependant, un grief personnel lié à l'emploi peut néanmoins être protégé en vertu de la présente Politique si :

- il s'agit d'un signalement mixte qui comprend un grief personnel lié à l'emploi et un Sujet à signaler ;
- il implique ou entraîne des représailles ou une conduite préjudiciable contraire à la présente Politique ;
- il révèle une violation des Lois applicables ou représente un danger pour le public, la sécurité des patients ou l'environnement ; ou
- il est autrement éligible à la protection des lanceurs d'alerte en vertu des Lois applicables.

Si le signalement contient à la fois des Sujets à signaler et des problèmes personnels liés à l'emploi, Telix orientera chaque aspect vers le processus approprié tout en maintenant la confidentialité et les protections et en assurant un traitement approprié des risques pour toutes les parties mixtes qui font l'objet du signalement.

7. Comment soumettre un signalement

Pour permettre à Telix d'enquêter rapidement et équitablement, les signalements doivent inclure toutes les informations pertinentes relatives à la faute ou à la violation potentielle à la disposition du Lanceur d'alerte éligible, y compris :

- toutes les informations sur la faute ou violation potentielle, y compris la justification et la conviction quant aux raisons pour lesquelles il s'agit d'une préoccupation ;

- tous les documents, preuves ou communications associés qui étayent le signalement ou contiennent ces informations ;
- quand, où et qui est impliqué ;
- si la préoccupation a déjà été signalée à un responsable, administrateur ou directeur de Telix et quelle a été la réponse à la préoccupation ;
- toute autre information qui aiderait à enquêter sur le signalement ; et
- si le lanceur d'alerte craint d'éventuelles représailles (contre le déclarant ou d'autres personnes) pour avoir exprimé une préoccupation.

8. Canaux de signalement et Destinataires éligibles

Telix préfère et encourage vivement les Lanceurs d'alerte éligibles à effectuer leur signalement par le biais du canal de signalement externe indépendant de Telix, Mitratech, accessible à l'adresse Telix Hotline (en ligne ou via les numéros de téléphone internationaux accessibles) afin d'assurer une gestion rapide et sécurisée et de faciliter la protection des lanceurs d'alerte en vertu des Lois applicables. Si le signalement est reçu par d'autres moyens, le Lanceur d'alerte éligible pourra être invité à soumettre également un signalement par l'intermédiaire de Telix Hotline ou, si cela est déraisonnable ou irréalisable, le Destinataire éligible sera tenu d'informer le canal de signalement externe avant de prendre toute autre mesure.

Telix Hotline est disponible 24 h/24, 7 j/7, 365 jours par an dans le monde entier et prend en charge les signalements anonymes.

Les signalements peuvent également être adressés aux personnes expérimentées, dirigeants ou responsables formés et qualifiés du Groupe (les « Destinataires éligibles ») ou via le canal en ligne :

- Your Voice (via le système d'information RH de Telix) (en ligne) ;
- tout cadre supérieur du service juridique, y compris la Directrice juridique du Groupe, le Directeur juridique adjoint du Groupe, le Directeur mondial de la conformité ou la Secrétaire générale du Groupe ;
- tout cadre supérieur de Telix au sein de l'équipe RH, y compris le vice-président senior mondial des RH ;
- le directeur financier du groupe, l'auditeur externe principal ou l'équipe d'audit de Telix ; et
- tout administrateur du conseil d'administration de Telix ou dirigeant de Telix Pharmaceuticals Limited.

Les signalements peuvent également être faits par écrit (y compris par e-mail à l'adresse notices@telixpharma.com), par téléphone, en personne ou par courrier postal à l'attention de : Telix Pharmaceuticals Limited, 55 Flemington Road, North Melbourne, Victoria 3051, Australie, à l'attention de la Directrice juridique du Groupe.

Les Lanceurs d'alerte éligibles peuvent également faire un signalement directement aux régulateurs ou aux forces de l'ordre conformément aux Lois applicables.

Les responsables et les autres systèmes internes ne sont pas des Destinataires éligibles, sauf s'ils figurent dans la liste ci-dessus. L'utilisation des canaux de signalement officiels permet d'assurer une gestion sécurisée et cohérente et des protections juridiques pour les Lanceurs d'alerte éligibles.

9. Anonymat et confidentialité

Les signalements peuvent être effectués de manière anonyme par le biais des canaux de signalement internes et externes des partenaires autorisés identifiés à la Section 8 de la présente Politique. Telix respectera l'anonymat et protégera l'identité conformément aux Lois applicables, y compris en supprimant les noms, titres et contrôles d'accès appropriés aux informations et aux signalements, en ajoutant des rappels de confidentialité, etc.

Remarque : le fait de choisir de garder l'anonymat peut limiter la capacité de Telix à enquêter ou à agir. Les déclarants anonymes sont encouragés à maintenir un canal de communication bidirectionnel (par ex., via Your Voice ou Mitratech) afin que Telix puisse poser des questions de suivi et fournir des mises à jour. Les déclarants peuvent refuser de répondre aux questions qui, selon eux, pourraient révéler leur identité à tout moment, y compris pendant les conversations de suivi.

L'identité du Lanceur d'alerte éligible, ou les informations susceptibles de conduire à son identification, ne seront divulguées que dans ces conditions :

- avec son consentement ;
- lorsque les Lois applicables l'exigent ou l'autorisent (par ex., aux régulateurs, aux forces de l'ordre ou aux conseillers juridiques) ; ou
- lorsque cela est raisonnablement nécessaire pour enquêter, des mesures raisonnables étant prises pour réduire le risque d'identification.

Toute préoccupation concernant une violation de la confidentialité doit être immédiatement signalée par l'un des canaux de signalement officiels préférés ou auprès d'un Destinataire éligible, comme indiqué à la section 8 de la présente Politique.

10. Gestion, évaluation, examen et enquête

Tout signalement sera pris au sérieux et les examens ou enquêtes liés à la présente Politique seront menés par l'équipe juridique de Telix et l'équipe RH de Telix conformément aux Lois applicables, sous la direction et la responsabilité de la Directrice juridique du Groupe et sous la supervision du Conseil d'administration. En cas de conflit d'intérêts avéré ou potentiel avec la Directrice juridique du Groupe lié au signalement, le Président du Conseil, le Président du Comité des ressources humaines ou le Président du Comité d'audit et des risques, selon l'objet de la plainte, examinera la recommandation de la direction et décidera de la manière de mener l'enquête, y compris s'il convient de nommer un conseiller externe pour gérer le processus conformément à la présente Politique.

Dès que possible après réception, le membre désigné de l'équipe juridique de Telix, le membre légalement qualifié de l'équipe RH de Telix ou l'avocat externe désigné examinera rapidement le caractère approprié et le contexte pour déterminer le cadre et le traitement du sujet de la divulgation et de l'enquête connexe. Toute enquête prendra en compte les Lois applicables, la présente Politique et la Procédure d'enquête de Telix (PRO-0220) et, bien que les circonstances individuelles puissent varier, conformément aux principes de processus indicatifs suivants :

- effectuer une évaluation initiale de l'applicabilité juridique en Australie et aux États-Unis en raison du statut de société à double cotation de Telix pour confirmer les exigences du droit des sociétés et des valeurs mobilières ;
- effectuer une évaluation de la législation locale sur le site du déclarant afin de déterminer si d'autres exigences locales s'appliquent (y compris, mais sans s'y limiter, les délais obligatoires de réponse, les canaux de communication ou de signalement dans la langue locale, les personnes de soutien ou d'autres protections de la confidentialité ou de la vie privée) ;
- déterminer si le sujet requiert une notification à tout régulateur responsable dans toute juridiction applicable ;
- contacter rapidement le Lanceur d'alerte éligible dès réception pour définir les besoins de communication et de confidentialité, puis jusqu'à la clôture de l'enquête ou jusqu'à ce que le résultat soit connu ;
- évaluer et atténuer tout conflit d'intérêts ;

- garantir l'équité procédurale et la justice naturelle pour toute personne impliquée dans l'enquête conformément aux Lois applicables, y compris, le cas échéant et lorsque la loi l'autorise, pour s'assurer que les personnes nommées ou impliquées auront la possibilité de répondre ;
- s'assurer que les garanties nécessaires en matière de privilège juridique sont en place ;
- informer le Président du Conseil d'administration par écrit rapidement après réception et tenir le Conseil à jour des principaux développements, résultats ou conclusions au moins une fois par trimestre, jusqu'à ce que l'enquête soit close ou que le résultat soit connu ; et
- documenter l'examen, les conclusions, les résultats et les conclusions et recommandations du signalement (y compris les mesures correctives ou les macrotendances) en respectant la confidentialité et les contraintes juridiques pour la direction générale responsable et le Conseil d'administration.

Les résultats possibles comprennent, sans s'y limiter :

- le signalement n'atteint pas le seuil justifiant un examen ou une enquête plus approfondie ;
- enquête ou examen interne ;
- enquête formelle menée par un enquêteur interne ou externe dûment qualifié ;
- résolution sans enquête ou autres mesures correctives ;
- mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour les Employés dont les actes répréhensibles sont avérés ; et
- transfert de tout sujet de réclamation personnel lié à l'emploi à l'équipe RH de Telix ou à d'autres fonctions responsables.

11. Protection contre les représailles

Telix adopte une tolérance zéro en matière de représailles. Les représailles sont une violation de la présente Politique et il peut être illégal de se livrer ou de menacer de se livrer à des représailles ou à une conduite préjudiciable à l'encontre d'une personne (ou d'autrui) parce qu'elle a fait, peut avoir fait, propose de faire ou pourrait faire un signalement, ou parce qu'elle a participé à une enquête.

Les comportements préjudiciables comprennent le licenciement, la rétrogradation, la mise à pied, le refus d'avantages ou de promotion, des changements de conditions de travail défavorables, le harcèlement, l'exclusion, l'intimidation, la discrimination, les préjugés, le traitement désobligeant, les atteintes à la réputation, les préjudices psychologiques, psychosociaux ou physiques, les dommages matériels ou financiers, ou les menaces de l'une quelconque de ces mesures. Une mesure raisonnable de la direction conforme aux processus de performance ou de conduite ne constitue pas des représailles ou une conduite préjudiciable.

Les mesures proactives de protection prises par le Groupe peuvent inclure des mesures de protection de la confidentialité, des évaluations des risques et des mesures d'atténuation, l'ajustement des fonctions ou des rapports hiérarchiques, un congé temporaire éventuel ou des modalités de travail flexibles tant que l'enquête est en cours, la surveillance et la gestion du comportement des autres employés, le transfert dans un autre groupe de travail lorsque les Lois applicables l'autorisent, des rappels d'obligations, la formation du personnel concerné, la nomination d'un Responsable de l'assistance aux lanceurs d'alerte et l'accès aux services d'assistance (y compris les programmes d'assistance aux employés [PAE]).

Le fait d'exercer des représailles de la part d'Employés, d'administrateurs ou de dirigeants du Groupe pourra entraîner des mesures disciplinaires (pouvant aller jusqu'au licenciement) et une responsabilité civile ou pénale potentielle pour le Groupe et la personne concernée.

Si des personnes subissent ou observent des représailles, signalez-le immédiatement via les canaux de signalement officiels ou à un Destinataire éligible.

12. Assistance disponible

Telix apportera le soutien nécessaire aux personnes qui s'expriment, y compris l'accès au PAE sans frais pour les employés et les membres de leur famille immédiate.

Un Responsable de l'assistance aux lanceurs d'alerte pourra être nommé pour accompagner l'auteur du signalement et assurer la liaison avec les enquêteurs, le cas échéant. Des services d'assistance supplémentaires peuvent être mis à disposition selon les besoins et conformément aux Lois applicables.

13. Traitement équitable des personnes nommées dans un signalement

Outre les protections prévues pour le Lanceur d'alerte éligible, Telix assurera également le traitement équitable de toute personne nommée dans ou faisant l'objet d'un signalement conformément aux Lois applicables, y compris les protections relatives à la confidentialité et la vie privée et, le cas échéant et si la loi l'autorise, la possibilité de répondre aux allégations avant que les conclusions ne soient finalisées.

14. Signalements délibérément faux ou malveillants

Les signalements doivent être faits honnêtement et pour des motifs raisonnables au moment du signalement. Il n'y aura aucune pénalité concernant des signalements effectués pour des motifs raisonnables qui s'avèrent non fondés.

Les signalements peuvent nuire aux perspectives de carrière ou à la réputation des personnes qui font l'objet de graves allégations. C'est pourquoi des signalements délibérément faux, trompeurs ou malveillants peuvent constituer une faute professionnelle et être traités en vertu du Code et des politiques applicables.

S'exprimer ne protège personne des conséquences de sa propre faute professionnelle révélée par le signalement. Cependant, l'admission peut être considérée comme un facteur d'atténuation lors de la détermination des résultats relatifs à la personne.

15. Protections juridiques des lanceurs d'alerte

Selon la juridiction, les protections légales pour les Lanceurs d'alerte éligibles peuvent inclure la protection de l'identité du déclarant, la protection contre les représailles, l'immunité contre la responsabilité civile, pénale ou administrative dans certains cas pour avoir fait un signalement protégé et les recours en cas de représailles ou de conduite préjudiciable tels que l'indemnisation, la réintégration, les injonctions et autres recours disponibles en droit.

Ces protections peuvent s'appliquer même si le signalement est effectué de manière anonyme ou s'avère erroné, à condition qu'il ait été effectué pour des motifs raisonnables.

De nombreux pays appliquent également des protections à l'intérêt public, à l'urgence, à la liberté de la presse, à la liberté d'expression, aux conseils juridiques ou aux droits de représentation dans des cas limités (voir l'Annexe 1 pour en savoir plus sur les obligations de la loi australienne et les protections prévues par la loi australienne). Les Lanceurs d'alerte éligibles doivent demander un conseil juridique indépendant avant de procéder à ces types de signalements.

16. Sensibilisation, formation et supervision

Les normes de conduite professionnelle les plus strictes sont essentielles à la réussite et à la réputation de Telix. La Directrice juridique du Groupe est chargée de veiller à ce que les formations et les processus nécessaires soient en place dans l'ensemble du Groupe afin de promouvoir la sensibilisation et la conformité à la présente Politique. Une copie de la présente Politique sera mise à disposition sur le site Web externe de Telix et sur l'intranet. Elle est également disponible dans les principales langues des Employés. Elle sera distribuée à tous les Collaborateurs de Telix dans le cadre de leur intégration dans l'entreprise et à intervalles réguliers par la suite. Une formation périodique sera dispensée à tous les Employés, avec une formation sur mesure pour les Destinataires éligibles, les responsables et les enquêteurs.

Le Conseil d'administration (ou le comité concerné) recevra des résumés périodiques des signalements et des résultats, avec une remontée ponctuelle de la Directrice juridique du Groupe au Président du Conseil d'administration pour les sujets importants, le cas échéant. Les dossiers seront traités et conservés de manière confidentielle et sécurisée conformément aux Lois applicables, y compris en fournissant des résumés anonymisés lorsque cela est nécessaire ou approprié.

17. Examen

La présente Politique sera examinée au moins une fois par an et pourra être modifiée plus fréquemment pour refléter l'évolution des Lois applicables ou des opérations de Telix. La présente Politique n'est pas contractuelle et ne fait pas partie du contrat de travail ou de services.

18. Résumé des derniers changements

Date d'entrée en vigueur	Résumé du changement	Auteur	Approbation
1er janvier 2020 (Examinée et réadoptée par le Conseil d'administration les 12 mai 2021 et 18 mai 2022)	Nouvelle politique	Secrétaire général	Approuvée par le Conseil d'administration
24 mai 2023	Mises à jour et modifications mineures concernant les bonnes pratiques, les lois applicables et les opérations de Telix	Secrétaire général du Groupe	Approuvée par le Conseil d'administration
13 novembre 2024	Mise à jour pour l'inscription à la SEC et au NASDAQ	Secrétaire général du Groupe / Directrice juridique du Groupe	Approuvée par le Conseil d'administration
19 février 2026	Mise à jour suite aux changements apportés aux lois, aux bonnes pratiques et à la croissance opérationnelle et à l'expansion de	Directrice juridique du Groupe	Approuvée par le Conseil d'administration

	Telix. Intégration et alignement avec les procédures connexes de plainte, de grief et d'enquête du service RH		

Annexe 1 – Protections prévues par la loi australienne

1. Autres protections législatives

En vertu de la loi australienne, y compris la Corporations Act 2001 (Cth) (la **Loi**) et la Taxation Administration Act 1953 (Cth), des protections législatives concernant les signalements sont disponibles pour certaines personnes, y compris les employés en poste et les anciens employés, les bénévoles, les dirigeants, les sous-traitants, les fournisseurs, les employés des fournisseurs, les associés, ainsi que les parents et personnes à charge de ces personnes (les **Lanceurs d'alerte éligibles**) qui font un signalement protégé à certaines personnes.

Les personnes sont encouragées à faire un signalement en vertu de la présente Politique. Cependant, la loi offre des protections dans d'autres cas (par exemple, les Sujets à signaler peuvent l'être à certaines personnes autres que les Destinataires éligibles). Si le signalement protégé est fait en vertu de la loi australienne, même si elle ne respecte pas la présente Politique, la protection s'appliquera néanmoins en vertu de la loi australienne. Le signalement peut bénéficier d'une protection en vertu de la Loi même s'il est fait de manière anonyme ou s'avère erroné.

Veuillez contacter directement la Directrice juridique du Groupe pour plus d'informations sur les protections juridiques australiennes ou utiliser l'adresse notices@telixpharma.com, à l'attention de la Directrice juridique du Groupe.

2. Signalements protégés

Pour être qualifié de signalement protégé éligible à la protection en vertu de la Loi, le signalement doit concerner un Sujet à signaler et être fait auprès d'un Destinataire éligible en vertu de la Loi. Un Sujet signalé en vertu de la Politique, mais qui ne répond pas à ces critères, ne sera pas éligible à la protection en vertu de la Loi. Des exemples de ces informations et des destinataires sont présentés dans le tableau suivant.

Informations signalées ou divulguées	**Destinataire des informations divulguées**

Questions générales pouvant faire l'objet d'un signalement
• Informations sur une faute professionnelle, une violation ou toute circonstance inappropriée avérée ou suspectée en relation avec le Groupe
• Informations selon lesquelles le Groupe, ou tout dirigeant ou employé de Telix, a adopté une conduite qui :
  ○ contrevient ou constitue une infraction aux lois applicables (par ex., la Loi) ; ou
  ○ représente un danger pour le public ou le système financier ; ou
  ○ constitue une infraction à toute loi du Commonwealth passible d'une peine d'emprisonnement de 12 mois ou plus.
• Remarque : les griefs personnels liés à l'emploi ne constituent pas des Signalements
	Destinataires pour toute question générale pouvant faire l'objet d'un signalement
	• Une personne autorisée par Telix à recevoir des Signalements protégés, c.-à-d. des Destinataires éligibles en vertu de la présente Politique (voir section 8)
	• Un dirigeant ou cadre supérieur du Groupe
	• Un auditeur, ou un membre d'une équipe d'audit menant un audit, du Groupe
	• Un actuaire du Groupe
	• ASIC, APRA ou 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 n'est pas lié à un Sujet à signaler)
	• Journalistes ou parlementaires, dans certains cas autorisant les divulgations d'urgence et d'intérêt public. Il est important de comprendre les critères de divulgation

protégés en vertu de la loi, sauf dans les cas indiqués à la section 3 ci-dessous.	d'intérêt public ou d'urgence avant de le faire. Voir plus d'informations sur les divulgations d'urgence et d'intérêt public dans la section 4 ci-dessous. Veuillez contacter la Directrice juridique du Groupe pour en savoir plus sur les divulgations d'urgence et d'intérêt public
Questions liées à la fiscalité pouvant faire l'objet d'un signalement Informations sur une conduite fautive, ou toute circonstance irrégulière, liée aux affaires fiscales de Telix ou d'un collaborateur, que la personne considère comme pouvant aider le destinataire à exercer ses fonctions ou ses obligations en lien avec les affaires fiscales de Telix ou du collaborateur	**Destinataires pour toute question de fiscalité pouvant faire l'objet d'un signalement** • Une personne autorisée par Telix à recevoir des signalements sur des Sujets à signaler relatifs à la fiscalité • Un auditeur, ou un membre d'une équipe d'audit menant un audit, de Telix • Un agent des impôts agréé ou un agent BAS qui fournit des services de fiscalité ou des services BAS à Telix • Un administrateur, un secrétaire ou un cadre supérieur de Telix • Un employé ou dirigeant de Telix qui occupe des fonctions ou dont les attributions sont liées aux affaires fiscales de Telix • Un inspecteur général des impôts • Un juriste dans le but d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique • Un médecin ou psychologue pour obtenir des soins médicaux ou psychiatriques, un traitement ou des conseils
Informations supplémentaires relatives à la fiscalité Informations susceptibles d'aider le Commissaire aux comptes ou le Conseil des praticiens fiscaux à exercer leurs fonctions ou devoirs en vertu d'une loi fiscale en ce qui concerne Telix ou un collaborateur	**Destinataires de toute autre information relative à la fiscalité** • Commissaire aux comptes • Conseil des praticiens fiscaux • Un juriste dans le but d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique • Un médecin ou psychologue pour obtenir des soins médicaux ou psychiatriques, un traitement ou des conseils

3. Griefs personnels liés à l'emploi

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

- il s'agit d'une conduite préjudiciable au déclarant ou à une autre personne parce qu'elle a signalé ou peut envisager de signaler un Sujet à signaler ou est impliquée dans une enquête relative à un Sujet à signaler ; ou

- elle est faite à 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 à l'emploi » s'il :

- a d'importantes implications pour une entité réglementée en vertu de la loi qui ne se rapportent pas au déclarant ;
- concerne une conduite, ou une conduite présumée, en violation des lois applicables aux 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
- concerne une conduite ou une conduite présumée qui constitue un danger pour le public ou le système financier ; ou
- concerne la conduite ou conduite présumée prescrite par la réglementation.

4. Protections et recours spécifiques

En vertu de la loi australienne, des protections peuvent s'appliquer aux :

- signalements faits à un juriste dans le but d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique concernant les protections des lanceurs d'alerte ; et
- divulgations d'intérêt public et d'urgence faites à un parlementaire ou journaliste professionnel dans des cas limités.

Ces recours sont soumis à de strictes conditions :

- Divulgation d'intérêt public : le déclarant doit d'abord faire une divulgation qualifiante à un organisme de réglementation prescrit (par exemple, ASIC ou APRA), attendre au moins 90 jours et avoir des motifs raisonnables de croire qu'aucune mesure n'a été prise. Le déclarant doit avoir des motifs raisonnables de croire que la divulgation ultérieure des informations serait dans l'intérêt public. Le déclarant doit informer le régulateur de son intention de faire une divulgation d'intérêt public. Toute divulgation ultérieure ne doit se faire que dans la mesure nécessaire pour informer le destinataire de la faute, de la violation ou des circonstances inappropriées.
- Divulgation d'urgence : Le déclarant doit d'abord faire une divulgation qualifiante à un organisme de réglementation prescrit et avoir des motifs raisonnables de croire que les informations concernent un danger substantiel et imminent pour la santé ou la sécurité d'une ou plusieurs personnes ou pour l'environnement. Le déclarant doit informer le régulateur de son intention de faire une divulgation d'urgence. Toute divulgation ultérieure doit être limitée à ce qui est nécessaire pour décrire le danger substantiel et imminent.

Ces recours juridiques australiens sont complexes et soumis à de stricts délais. Les déclarants doivent demander des conseils juridiques indépendants avant d'effectuer une divulgation d'intérêt public ou d'urgence. Des protections similaires sont susceptibles de ne pas exister en dehors de l'Australie ; les lois locales du lieu où se trouve le déclarant s'appliqueront.

Des protections législatives supplémentaires peuvent également être disponibles en cas de conduite préjudiciable, y compris, mais sans s'y limiter :

- une indemnisation pour les pertes, dommages ou blessures subis en raison d'une conduite préjudiciable ;
- une injonction pour prévenir, arrêter ou remédier aux effets de la conduite préjudiciable ;
- une ordonnance exigeant des excuses pour avoir adopté une conduite préjudiciable ;

- si la conduite préjudiciable a entraîné, en tout ou partie, le licenciement d'un employé, la réintégration dudit employé dans son poste ;
- des dommages-intérêts exemplaires ; et
- toute autre ordonnance que le tribunal juge appropriée.

Le déclarant est également protégé des éléments suivants en lien avec un signalement protégé :

- la responsabilité civile (par ex., toute action en justice contre le déclarant pour violation d'un contrat de travail, obligation de confidentialité ou autre obligation contractuelle) ;
- la responsabilité pénale (p. ex., tentative de poursuite du déclarant pour avoir divulgué illégalement des informations, ou autre utilisation de la divulgation à l'encontre du déclarant dans le cadre d'une poursuite [autre que pour avoir délibérément fait une fausse divulgation]) ; et
- responsabilité administrative (par ex., mesures disciplinaires pour avoir fait la divulgation).

Cependant, le déclarant ne bénéficiera pas l'immunité pour une faute qui serait révélée dans la divulgation.