



Code de conduite

Telix Pharmaceuticals Limited

Adopté par le Conseil d'administration
à compter du 11 décembre 2025*

* Heure de l'Est de l'Australie

1 Finalité

Telix Pharmaceuticals Limited (**Telix**), ses sociétés affiliées ou ses organismes associés dans le monde entier (le **Groupe**) s'engagent à mener leurs activités de manière transparente et responsable. Nous pensons que la manière dont nous menons nos activités est aussi importante que nos résultats. Nous cherchons à inculquer et à maintenir une culture d'entreprise et des pratiques de gouvernance rigoureuses et conformes à de strictes normes éthiques. Nous cherchons également à donner à nos collaborateurs les moyens de mener nos activités de manière durable, responsable et respectueuse des droits et de la dignité de tous.

L'objectif, la mission et les valeurs de l'entreprise reflètent notre orientation axée sur le patient, l'approche innovante que nous appliquons dans toute l'entreprise et notre engagement constant envers la qualité, l'intégrité et la réussite. Le Code de conduite de Telix (GPOL-0013) (le **Code**) traduit notre engagement à faire ce qui est juste pour nos collaborateurs, nos partenaires, nos patients, nos actionnaires et les communautés dans lesquelles nous évoluons. Notre Code définit les normes sur la façon de travailler chez Telix et les normes attendues lorsque vous travaillez avec Telix.

Le Code fait partie du Cadre de gestion des risques d'entreprise du Groupe.

2 Nos valeurs

Telix a pour mission de contribuer à la médecine de précision au moyen de traitements de radiothérapie ciblés. Notre raison d'être est de développer des produits qui visent à améliorer la qualité de vie des personnes atteintes d'un cancer et de maladies rares. Nous sommes unis par un objectif et un engagement communs envers nos valeurs. Nos valeurs sont à la base de nos comportements, nos intentions et notre impact.

Chaque personne compte

Nous donnons la priorité aux patients et à nos collaborateurs. Nous respectons et valorisons la diversité et l'individualité. Nous encourageons une culture de la collaboration dans laquelle chacun est écouté.

Nous nous efforçons d'atteindre l'excellence

Nous étudions toutes les possibilités et célébrons les leçons apprises et la réussite. Nous sommes courageux et relevons les défis. Nous utilisons nos talents et nos connaissances pour créer un avenir meilleur.

Nous agissons avec détermination et intégrité

Nous assumons la responsabilité de nos paroles, de nos actes et de nos résultats. Tout ce que nous faisons repose sur notre engagement envers la qualité et la sécurité. Nous visons l'excellence dans chacune de nos actions, jour après jour.

3 Application du Code

La présente Politique s'applique partout dans le monde, à toutes les sociétés de Telix en activité, ses administrateurs, dirigeants, cadres supérieurs et autres collaborateurs (les **Collaborateurs**), ainsi qu'aux consultants, sous-traitants ou conseillers de Telix agissant en son nom ou celui du Groupe (les **Partenaires**).

Tous les Collaborateurs et Partenaires sont tenus de prendre connaissance du Code et de le respecter.

Pour appliquer le Code, nos Collaborateurs et nos Partenaires doivent tenir compte à la fois du « contenu » et de l'« esprit » du Code, notamment des valeurs du Groupe. En cas de doute sur la signification du Code ou son application dans une situation donnée, vous devez demander conseil à votre responsable, aux Ressources humaines, à un membre de l'équipe de direction du Groupe, à votre interlocuteur juridique habituel ou à la Secrétaire générale du Groupe.

4 Une culture de la parole

Telix estime que pouvoir s'exprimer est utile pour tous, notamment en promouvant un environnement où chacun et chacune pense avoir sa place, en renforçant la sécurité psychologique, en stimulant l'innovation, en optimisant la prise de décision et en améliorant en permanence les pratiques de gouvernance, de sécurité et de conformité.

Nous visons à promouvoir un espace sûr et une culture de la parole pour nous assurer que nos Collaborateurs et Partenaires se sentent à l'aise de partager leurs idées et/ou de faire part de leurs préoccupations sans crainte de répercussions négatives.

Nous encourageons nos Collaborateurs et Partenaires à contribuer activement à une culture de la parole. Nous soutenons et permettons à nos équipes de signaler rapidement toute infraction réelle ou potentielle au Code, à nos valeurs, à nos politiques ou aux lois applicables.

Nous protégeons et améliorons notre culture de la parole en proposant des modes de signalement internes et externes, y compris des services de signalement anonymes. Notre Politique de protection des lanceurs d'alerte, qui explique les droits et protections des lanceurs d'alerte, disponible sur <http://www.telixpharma.com>, est en place pour garantir la conformité aux lois applicables en matière de signalement et garantir la protection des droits des lanceurs d'alerte, y compris la protection contre les représailles.

5 Comportements concernés

Le présent Code s'applique aux comportements et conduites survenant dans tout contexte associé ou en lien avec le travail avec Telex, à la fois pendant et en dehors des heures de travail, y compris les événements des clients et de l'entreprise tels que la formation, les réunions, les divertissements et les rassemblements sociaux formels ou informels liés au travail.

Les attentes et les exigences énoncées dans le Code s'appliquent à la manière dont les Collaborateurs et Partenaires travaillent ensemble, avec les clients et les parties prenantes en personne ou par le biais de technologies telles que le téléphone ou les appareils mobiles, la visioconférence, la messagerie instantanée, les e-mails et les réseaux sociaux.

6 Vos obligations

6.1 Principes généraux du Code

En tant que Collaborateur ou Partenaire de Telex, vous devez à tout moment agir conformément aux valeurs, aux engagements et aux normes éthiques énoncés dans le Code. Vous devez :

- (a) agir d'une manière guidée par les valeurs de Telex, notamment en agissant dans le meilleur intérêt de Telex et avec transparence, honnêteté et intégrité ;
- (b) vous conformer aux lois et réglementations qui s'appliquent à Telex et à ses opérations ;
- (c) vous conformer au présent Code et aux politiques et procédures de Telex ;
- (d) signaler les relations importantes que vous pourriez avoir avec des Collaborateurs ou Partenaires, des employés, partenaires commerciaux, clients et/ou fournisseurs ;
- (e) traiter en toute honnêteté, de manière éthique et équitable avec les fournisseurs, clients, concurrents et Collaborateurs de Telex ;
- (f) prendre des mesures raisonnables pour éviter tout conflit d'intérêts, réel ou potentiel, en lien avec votre emploi ;
- (g) ne pas participer sciemment à une activité illégale ou contraire à l'éthique ;

- (h) ne pas conclure d'accord ou participer à une activité qui entrerait en conflit (directement ou indirectement) avec les intérêts de Telix ;
- (i) vous conduire d'une manière, à la fois pendant et en dehors des heures de travail, y compris pendant les événements sociaux formels ou informels liés au travail, qui ne serait pas susceptible d'avoir des répercussions négatives sur l'intégrité ou la réputation de Telix ;
- (j) ne pas tirer parti des biens ou des informations de Telix, ou de votre position (ou des opportunités qui en découlent) pour votre bénéfice personnel ou celui de toute autre personne ; ou d'une manière préjudiciable aux intérêts légaux de la société ;
- (k) ne pas tirer parti ou utiliser à mauvais escient les biens ou les informations d'un tiers ; et
- (l) signaler immédiatement toute préoccupation concernant une violation potentielle du Code.

Le non-respect des principes, des normes et du contenu du Code pourra entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la résiliation de votre contrat avec Telix.

6.2 Attention et diligence

Vous devez exercer vos pouvoirs et vous acquitter de vos responsabilités et des obligations énoncées dans le présent Code dans le respect de strictes normes de professionnalisme, d'attention et de diligence. Il s'agit notamment de chercher à garantir l'exactitude de toute information fournie ou partagée dans le cours normal des affaires, d'être attentif aux détails dans tous les aspects de votre travail, de préserver et d'améliorer la réputation de Telix, et d'agir à tout moment conformément aux valeurs de Telix.

6.3 Conflits d'intérêts

Il existe un conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels d'une ou plusieurs personnes entrent en conflit avec sa responsabilité d'agir dans le meilleur intérêt de Telix. Les intérêts personnels comprennent vos intérêts directs, ceux de votre famille, de vos amis ou d'une autre entreprise dans laquelle une personne peut être impliquée ou détenir un intérêt (par exemple, en tant qu'actionnaire). Un conflit d'intérêts peut être réel, potentiel ou perçu et peut être financier ou non financier. Vous devez, à tout moment, éviter les conflits d'intérêts réels ou perçus et les signaler au service ressources humaines conformément aux pratiques standard de Telix en matière de signalement et de mise à jour des conflits d'intérêts.

En cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel d'un Administrateur ou d'un membre de l'Équipe de direction du Groupe, la Vice-présidente principale mondiale des ressources humaines ou la Directrice juridique du Groupe en informera le Président du Conseil et le Président du Comité des ressources humaines et transmettra les rapports nécessaires sur les résultats au Conseil d'administration.

6.4 Confidentialité

Dans le cadre de votre emploi ou de votre engagement chez Telix, vous pouvez avoir accès à des informations privées et confidentielles. Vous devez traiter les informations confidentielles de tiers obtenues dans le cadre de vos fonctions conformément à vos obligations de confidentialité envers Telix, comme s'il s'agissait d'informations confidentielles de Telix.

Vous ne devez pas chercher à obtenir d'informations confidentielles ou sensibles qui ne sont pas pertinentes pour l'exercice de vos fonctions. Vous devez vous conformer à toutes les politiques et procédures pertinentes de Telix.

Nonobstant les dispositions ci-dessus, rien dans le présent Code ou tout autre accord ou politique de la Société ne vous interdit ou ne vous empêche de (i) communiquer avec des agences gouvernementales sans préavis ou approbation de la Société, y compris, mais sans s'y limiter, la Securities and Exchange Commission (chacune, une **Entité gouvernementale**) concernant des violations potentielles ou réelles de la loi, ou autrement en transmettant des informations à une Entité gouvernementale, de porter une accusation ou déposer une plainte auprès d'une Entité gouvernementale, ou de participer, témoigner, ou autrement prêter assistance dans les enquêtes ou procédures de l'Entité gouvernementale sans préavis ni approbation de la Société ; ou (ii) faire des divulgations ou des communications pour vous engager dans des activités protégées, une activité concertée ou l'exercice de droits en vertu de l'article 7 de la loi

américaine sur les relations de travail (U.S. National Labor Relations Act). En outre, rien dans le présent Code ou tout autre accord ou politique de la Société ne limite le droit d'un collaborateur, d'un dirigeant ou d'un administrateur d'être récompensé par une Entité gouvernementale pour ou en relation avec des informations fournies à ladite Entité gouvernementale.

6.5 Un lieu de travail équitable et sûr

Telix s'engage à fournir à ses Collaborateurs issus de la diversité un lieu de travail équitable, inclusif et sûr. Les valeurs de Telix définissent la façon dont nous travaillons ensemble, avec nos clients et avec nos parties prenantes. En plus de traiter avec toutes les personnes d'une manière conforme à nos valeurs, les Collaborateurs et Partenaires doivent à tout moment se conformer à toutes les lois et réglementations pertinentes concernant leur emploi.

Le terme « Lieu de travail » désigne tous les locaux (ou partie des locaux) utilisés pour ou en relation avec le travail, y compris tout endroit auquel un Collaborateur a accès pendant son travail, les pièces, halls, couloirs, escaliers et/ou autres endroits utilisés comme moyen d'accès au lieu de travail ou depuis celui-ci. Le terme « Lieu de travail » comprend également les installations ou endroits fournis ou utilisés dans le cadre du travail, y compris le travail de groupe, les événements sociaux et/ou les déplacements dans le cadre du travail.

6.6 Prévention de l'intimidation, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de la discrimination

Tous les Collaborateurs ou Partenaires sont tenus de se conformer aux lois et politiques de la Société en place pour protéger les personnes contre les comportements inappropriés, la discrimination illégale et le harcèlement. Tous les Collaborateurs et Partenaires sont tenus de prendre connaissance des politiques pertinentes relatives à l'intimidation, au harcèlement, au harcèlement sexuel et à la discrimination.

Aucune forme de discrimination, d'intimidation, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, physique ou psychologique, ne sera tolérée par Telix. Tout événement de cette nature sera géré en vertu des politiques relatives à l'intimidation, au harcèlement et à la discrimination et aux enquêtes et mesures disciplinaires connexes. Les cas de faute grave pourront entraîner le licenciement.

6.7 Cadeaux et paiements

Les paiements, avantages, cadeaux ou gains inappropriés d'une quelconque nature peuvent entraîner une perte de la confiance et une violation de l'intégrité. Il convient de rester prudent en acceptant des marques d'hospitalité, divertissements ou cadeaux au-delà de ceux nécessaires pour la conduite normale des affaires ou qui peuvent compromettre votre impartialité. Vous devez obtenir l'approbation et consigner tous les dons, parrainages, cadeaux et divertissements que vous acceptez de la part de tiers ou que vous remettez à des tiers pour le compte de Telix au-delà de ceux nécessaires pour la conduite normale des affaires.

Un certain nombre de pays, notamment l'Australie, ont de strictes lois contre la corruption. Les lois anti-corruption de certains pays, notamment l'Australie, les États-Unis et le Royaume-Uni, peuvent s'appliquer aux activités entreprises dans d'autres pays (c.-à-d. qu'elles ont un effet extraterritorial étendu). Vous devez suivre et respecter toutes les lois anti-corruption et les comportements connexes s'appliquant à Telix dans toutes les juridictions où Telix exerce ses activités. Telix signalera tout acte de corruption réel ou envisagé aux forces de l'ordre concernées.

Le présent Code de conduite doit être lu conjointement avec la Politique anti-corruption de Telix qui énonce les règles anti-corruption de Telix afin de garantir la conformité de Telix à la législation et aux réglementations anti-corruption locales.

6.8 Signaler une relation personnelle consensuelle

Les relations personnelles consensuelles sont notamment les relations sexuelles consenties, intimes et/ou romantiques entre adultes de tout sexe ou identité sexuelle. Les relations de ce type peuvent être occasionnelles, périodiques ou régulières et peuvent ou non constituer une relation principale. Une relation familiale de conjoint ou de partenaire de fait constitue également une relation personnelle consensuelle.

Les relations personnelles consensuelles impliquant des personnes dans une ligne hiérarchique directe ou indirecte, ou si une personne exerce une influence de supervision ou de prise de décision sur l'emploi ou

l'engagement de l'autre personne auprès de la Société, représentent un conflit d'intérêts potentiel. Les Collaborateurs et Partenaires sont tenus de déclarer de telles relations. Toute autre relation personnelle consensuelle qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu, ou qui pourrait influencer la capacité d'un Collaborateur ou d'un Partenaire à prendre des décisions objectives, doit également être déclarée.

Telix propose plusieurs moyens pour signaler des relations personnelles consensuelles. Vous pouvez les signaler à votre responsable des ressources humaines. La Vice-présidente principale mondiale des ressources humaines sera informée de toute déclaration de relation personnelle consensuelle pour s'assurer que celle-ci est correctement consignée et traitée, conformément aux autres politiques du Groupe. La Vice-présidente principale mondiale des ressources humaines pourra demander des conseils juridiques internes ou externes pour déterminer la gouvernance et le traitement appropriés. Pour savoir si vous devez déclarer une relation, consultez toute personne à qui vous pouvez faire votre déclaration. Toute déclaration sera traitée de manière confidentielle dans le but de protéger la vie privée.

Les relations personnelles consensuelles sur le lieu de travail sont compliquées et peuvent avoir toutes sortes de répercussions sur le lieu de travail et sur les Collaborateurs si elles ne sont pas correctement gérées. Les Collaborateurs ou Partenaires qui entretiennent une relation personnelle consensuelle doivent à tout moment agir de manière professionnelle et s'efforcer de minimiser l'impact potentiel sur le lieu de travail.

6.9 Fraude, corruption, utilisation des biens de la Société

Vous devez acquérir, maintenir et utiliser les biens de la Société uniquement aux fins commerciales légitimes de la Société.

Vous devez à tout moment agir honnêtement, avec intégrité, et protéger les ressources de Telix dont vous êtes responsable. Vous ne devez pas vous livrer à une conduite frauduleuse ou corrompue ou qui pourrait être perçue comme l'étant. Telix s'engage à protéger tous les revenus, dépenses et actifs contre toute tentative d'obtenir des avantages financiers ou autres avantages illégaux.

6.10 Préoccupations concernant les questions comptables ou d'audit

Les Collaborateurs qui ont des préoccupations concernant des questions de comptabilité ou d'audit douteuses ou des plaintes concernant des questions de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit peuvent, de manière confidentielle et anonyme s'ils le souhaitent, soumettre ces préoccupations ou plaintes conformément aux procédures décrites dans la Politique de protection des lanceurs d'alerte de Telix.

6.11 Relations avec l'auditeur externe

Les Collaborateurs, dirigeants et administrateurs doivent traiter avec l'auditeur externe de Telix honnêtement et ouvertement (y compris en ne faisant pas de déclarations trompeuses et en n'omettant pas des faits importants) en relation avec tout audit, examen ou revue des états financiers de Telix ou la préparation ou le dépôt de tout document ou rapport. Les Collaborateurs, dirigeants et administrateurs ne doivent rien faire qui compromettrait l'indépendance de l'audit ou de l'examen des états financiers de Telix par l'auditeur externe.

6.12 Interdiction de consommer des drogues ou de l'alcool

L'abus de drogues, y compris d'alcool et d'autres substances, sur le lieu de travail peut être un sérieux problème. Les Collaborateurs et Partenaires qui abusent de drogues et d'alcool sont plus susceptibles de s'absenter, d'avoir de mauvaises performances et d'augmenter le risque d'accidents sur le lieu de travail.

(a) Drogues interdites

Telix adopte une tolérance zéro à l'égard de l'utilisation de Drogues interdites sur le lieu de travail. Le terme « Drogues interdites » désigne toute drogue dont l'utilisation, la possession, la vente et la fabrication sont interdites par la loi en vigueur. Les comportements suivants constitueront une faute grave et pourront être un motif de licenciement et/ou de retrait du lieu de travail :

- utiliser ou posséder des Drogues interdites sur le lieu de travail ;
- venir travailler sous l'influence de drogues interdites ; ou
- offrir de vendre sur le lieu de travail des Drogues interdites ou des Drogues qui ne sont pas interdites.

(b) Consommation d'alcool

La consommation raisonnable d'alcool peut être autorisée lors d'événements liés au travail, tels que des fonctions d'équipe, des fonctions des clients, investisseurs ou autres fonctions associées au travail. Dans ces occasions, il est rappelé aux Collaborateurs et aux Partenaires de faire preuve de discernement et de limiter leur consommation d'alcool pour s'assurer qu'elle n'a pas d'impact préjudiciable sur leur travail ou leur comportement et ne présente pas de risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être, ou ceux d'autrui. Les Collaborateurs et les Partenaires sont responsables de leur propre comportement et ne doivent pas encourager autrui à boire trop d'alcool lors d'événements liés au travail. La direction est responsable de son propre comportement et, dans la mesure du possible, de s'assurer que les Collaborateurs limitent leur consommation d'alcool pour garantir que leur comportement, leur santé et leur sécurité n'en sont pas affectés négativement.

6.13 Attentes supplémentaires envers les dirigeants

Telix attend de ses dirigeants qu'ils montrent l'exemple. Si vous fixez les orientations ou dirigez le travail d'autres personnes, Telix attend de vous que vous :

- (a) fassiez ce qui est juste et vous assuriez que les considérations éthiques et de conformité sont incluses dans la planification des activités et la prise de décision ;
- (b) mettiez en place un environnement où tous les Collaborateurs se sentent à leur place et encouragiez la collaboration au sein de l'équipe ;
- (c) donniez à vos équipes les moyens de prendre des décisions durables et responsables ;
- (d) écoutiez et résolviez les préoccupations au sein de votre équipe ;
- (e) favorisiez la sécurité psychologique et mettiez en place un environnement qui permet aux équipes de s'exprimer et d'être entendues ;
- (f) donniez l'exemple en établissant des relations et des pratiques constructives dans l'ensemble du Groupe et résolviez de manière proactive les conflits lorsqu'ils surviennent, y compris dans le cadre d'activités transversales ;
- (g) preniez connaissance et respectiez vos obligations de responsabilité en vertu de toute loi ou réglementation pertinente, y compris toute responsabilité supplémentaire que vous pourriez avoir pour soutenir la conformité du Groupe aux lois ou réglementations pertinentes ;
- (h) définissiez des attentes claires pour votre équipe concernant les résultats et le comportement dont elle est redevable et apportiez soutien, reconnaissance, formation et clarté sur les conséquences ;
- (i) fassiez preuve de discernement, preniez des décisions en temps opportun et assumiez la responsabilité du travail de votre équipe. Détectiez, fassiez remonter et corrigez les problèmes sous vos responsabilités ; et
- (j) intégrez le Code dans les processus opérationnels et de gestion du personnel que vous utilisez dans votre équipe, et les examiniez régulièrement pour vous assurer que l'exécution est conforme au Cadre de gestion des risques d'entreprise du Groupe.

6.14 Autres politiques réglementant le comportement

Vous êtes tenu(e) de vous conformer à toutes les politiques Telix applicables disponibles dans la Bibliothèque de documents de politique Telix et telles que modifiées de temps à autre, y compris, mais sans s'y limiter :

- (a) Politique sur la santé, la sécurité et l'environnement (BPOL-0002) ;
- (b) Politique de confidentialité (BPOL-0006) ;
- (c) Politique relative aux plaintes et griefs (BPOL-0007) ;
- (d) Politique disciplinaire (BPOL-0008) ;
- (e) Politique relative à l'intimidation, au harcèlement et à la discrimination (BPOL-0009) ;
- (f) Politique anti-pots-de-vin et anti-corruption (GPOL-0012) ;
- (g) Politique sur la concurrence loyale (GPOL-0015) ;
- (h) Politique relative à l'esclavage moderne (GPOL-0020) ;
- (i) Politique relative à la négociation de titres (GPOL-0028) ;
- (j) Politique de divulgation continue (GPOL-0016) ; et
- (k) Procédure relative aux investigations (PRO-0220).

7 Violations ou violations présumées du Code

Chez Telix, nous respectons des normes strictes et prenons toutes les mesures raisonnables pour nous assurer de faire ce qui est juste conformément à notre Code, à nos valeurs et aux lois applicables. Nous sommes conscients qu'il existe toujours une possibilité de comportement inapproprié de la part de certaines personnes et avons donc mis en place des mesures pour nous assurer que tout soupçon de faute professionnelle crédible fait rapidement l'objet d'une enquête équitable. En cas de faute professionnelle, nous prenons rapidement les mesures nécessaires.

Tout Collaborateur ou Partenaire qui prend connaissance d'une violation réelle ou présumée du présent Code doit immédiatement signaler le problème conformément au Code.

7.1 Moyens disponibles pour faire part de vos préoccupations

Les Collaborateurs peuvent faire part de leurs préoccupations concernant une violation réelle ou présumée du présent Code ou des lois applicables aux interlocuteurs suivants, conformément à la Politique de Telix relative aux plaintes et griefs :

- (a) leur supérieur hiérarchique ou un cadre dirigeant ;
- (b) tout membre du service des ressources humaines, y compris la Vice-présidente principale mondiale des ressources humaines et la Directrice des relations sociales et du service juridique ;
- (c) tout membre 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 ;
- (d) de manière confidentielle et anonyme via le système de réclamations et de signalement « Your Voice » dans Bob ; ou

- (e) conformément à la Politique de protection des lanceurs d'alerte de Telix pour les lanceurs d'alerte éligibles. La politique est disponible sur le site Internet de Telix www.telixpharma.com.

Les Partenaires externes peuvent faire part de leurs préoccupations concernant une violation confirmée ou présumée du présent Code en contactant ces interlocuteurs :

- (a) leur chargé de relations directement ;
- (b) le site Web indépendant du partenaire Mitratch [Telix Hotline](#); et
- (c) conformément à la Politique de protection des lanceurs d'alerte de Telix, disponible sur www.telixpharma.com.

7.2 Plaintes et enquêtes

Telix peut, à son entière discrétion, examiner les plaintes ou enquêter sur des violations présumées du Code selon ce qu'elle juge approprié dans les circonstances et conformément aux autres politiques pertinentes de Telix et aux lois applicables.

Conformément à la Procédure d'enquête (PRO-0220), si un membre de l'équipe de direction ou du Groupe est raisonnablement présumé être impliqué dans une violation du présent Code, la Vice-présidente principale mondiale des Ressources humaines ou la Directrice juridique du Groupe en informera le président du Conseil et le président du Comité des ressources humaines et transmettra les rapports nécessaires sur les résultats au Conseil d'administration.

7.3 Conséquences

Les normes les plus strictes de conduite professionnelle sont essentielles à la réussite et à la réputation de Telix. Telix prendra au sérieux toute violation du Code ou des lois applicables.

Toute violation du Code par des Collaborateurs ou Partenaires pourra entraîner des mesures disciplinaires, y compris des conseils, des avertissements officiels, le licenciement ou toute autre mesure. Telix pourra prendre toute mesure qu'elle jugera appropriée dans les circonstances conformément aux politiques pertinentes, aux lois applicables et pourra traiter toute question à son entière discrétion, y compris la nature et la gravité de la violation et la position du Collaborateur (y compris les attentes et normes plus élevées pour les dirigeants et les responsables d'équipes au sein de Telix).

Telix se réserve le droit d'informer les autorités compétentes si la Société estime qu'il y a eu une violation réelle ou présumée de la loi ou pour se conformer aux lois applicables.

8 Dérogations

Dans de rares cas, une dérogation à une disposition du présent Code de conduite pourra être accordée. Si vous pensez qu'une dérogation à une disposition du présent Code de conduite est appropriée à votre situation, vous devez contacter la Vice-présidente principale mondiale des ressources humaines, votre interlocuteur juridique habituel ou la Secrétaire générale du Groupe. Telix conservera un registre des demandes de dérogations. Toute dérogation accordée à un cadre dirigeant, à un membre clé de la direction ou à un administrateur de Telix doit l'être par le Conseil d'administration ou un comité du Conseil d'administration et peut nécessiter une divulgation publique en vertu des exigences de la SEC et du Nasdaq.

9 Statut du document

Le Code ne fait pas partie des conditions générales d'emploi des Collaborateurs de Telix et n'est pas de nature contractuelle. Toutefois, dans la mesure où le Code exige que les Collaborateurs ou les Partenaires prennent ou s'abstiennent de prendre des mesures, il représente une instruction de Telix et/ou du Groupe à laquelle les Collaborateurs et les Partenaires doivent se conformer. Telix pourra modifier, appliquer, ne pas appliquer, suspendre ou remplacer ce document à sa discrétion.

10 Formation et sensibilisation

La Vice-présidente principale mondiale des ressources humaines est chargée de s'assurer que la formation et les procédures nécessaires sont en place dans l'ensemble du Groupe pour promouvoir la sensibilisation et la conformité au Code. Une copie du Code sera disponible sur le site Web de Telix. 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.

Tous les Collaborateurs et Partenaires sont tenus de prendre connaissance du Code et de se familiariser avec ce dernier, y compris toute mise à jour qui pourrait y être apportée de temps à autre.

Telix promeut et surveille la conformité au Code en dispensant régulièrement des formations sur cette politique et d'autres politiques de la Société et en surveillant et en menant des examens des activités et des politiques.

11 À qui vous adresser si vous avez des questions

Le Code ne traite pas expressément de toutes les questions éthiques auxquelles les Collaborateurs et les Partenaires pourraient être confrontés, ni de toutes les lois et politiques qui s'appliquent à Telix. En représentant Telix, vous devez agir d'une manière conforme aux valeurs clés qui sous-tendent le Code, à savoir :

- (a) vos actions doivent être régies par les normes d'intégrité et d'équité les plus strictes ;
- (b) vos décisions doivent être prises conformément à l'esprit et à la lettre de la loi applicable ; et
- (c) votre activité doit être menée de manière honnête et éthique, avec vos meilleures compétences et votre meilleur discernement, au profit des clients, des Collaborateurs, des Partenaires, des actionnaires et de Telix.

Si vous avez des questions concernant le présent Code ou l'une des politiques de Telix, contactez votre responsable, le service ressources humaines, un membre de l'équipe de direction du Groupe, votre interlocuteur juridique habituel ou la Secrétaire générale du Groupe.

12 Examen

Le Conseil examinera ce Code selon les besoins, mais au moins une fois par an.