



Politique de protection des lanceurs d'alerte

Telix Pharmaceuticals Limited
ACN 616 620 369

Date de première entrée en vigueur : 1er janvier 2020

Révisée et ré-adoptée par le Conseil le
18 mai 2022

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 approprié pour continuellement détecter et gérer les risques. La présente Politique de protection des lanceurs d’alerte (la **Politique**) fait partie du système de gestion des risques 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 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 que les personnes qui signalent des actes répréhensibles peuvent le faire en toute sécurité et avec la confiance qu’elles seront protégées et soutenues ;
- (c) veiller à ce que les signalements d’actes répréhensibles soient traités de manière appropriée et en temps utile ;
- (d) garantir la transparence autour du cadre de la Société pour recevoir les signalements, les traiter et enquêter sur ceux-ci ;
- (e) expliquer les protections dont peuvent bénéficier les lanceurs d’alerte admissibles ;
- (f) soutenir les valeurs et le Code de conduite de la Société ;
- (g) soutenir la durabilité et la réputation à long terme de la Société en créant un environnement de travail plus sain et plus sûr ;
- (h) s’aligner sur les Principes et recommandations de gouvernance d’entreprise de l’ASX ;
- (i) fournir des informations concernant les droits et obligations des employés, sous-traitants et autres membres du personnel de la Société en vertu de la loi *Corporations Act 2001* (Cth), telle que modifiée par la loi *Treasury Laws Amendment (Enhancing Whistleblower Protections) Act 2019* (la **Législation sur les lanceurs d’alerte**).

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.

Admissibilité à la protection des lanceurs d’alerte

Les lanceurs d’alerte ont droit à certaines protections s’ils répondent aux critères suivants :

- (a) la personne doit être un **Lanceur d’alerte admissible** (cf. **Section 2**) ;
- (b) la personne doit effectuer un **Signalement** à une **Personne habilitée** (cf. **Section 4.1**) ;
et
- (c) le Signalement doit concerner un **Acte à signaler**, c’est-à-dire qu’il doit s’agir d’une divulgation d’informations qui doit être faite lorsqu’il existe des motifs raisonnables de soupçonner que ces informations concernent une faute professionnelle ou une situation irrégulière concernant la Société ou un autre membre de la Société (cf. **Section 3.1**).

Les informations concernant les protections dont peuvent bénéficier les lanceurs d’alerte qui remplissent les conditions requises figurent dans les **Sections 5 et 6** de la présente Politique.

Guide rapide de la présente Politique

Un guide rapide de la présente Politique est disponible à la page suivante. Il est conçu 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.

Politique de protection des lanceurs d'alerte : Guide rapide

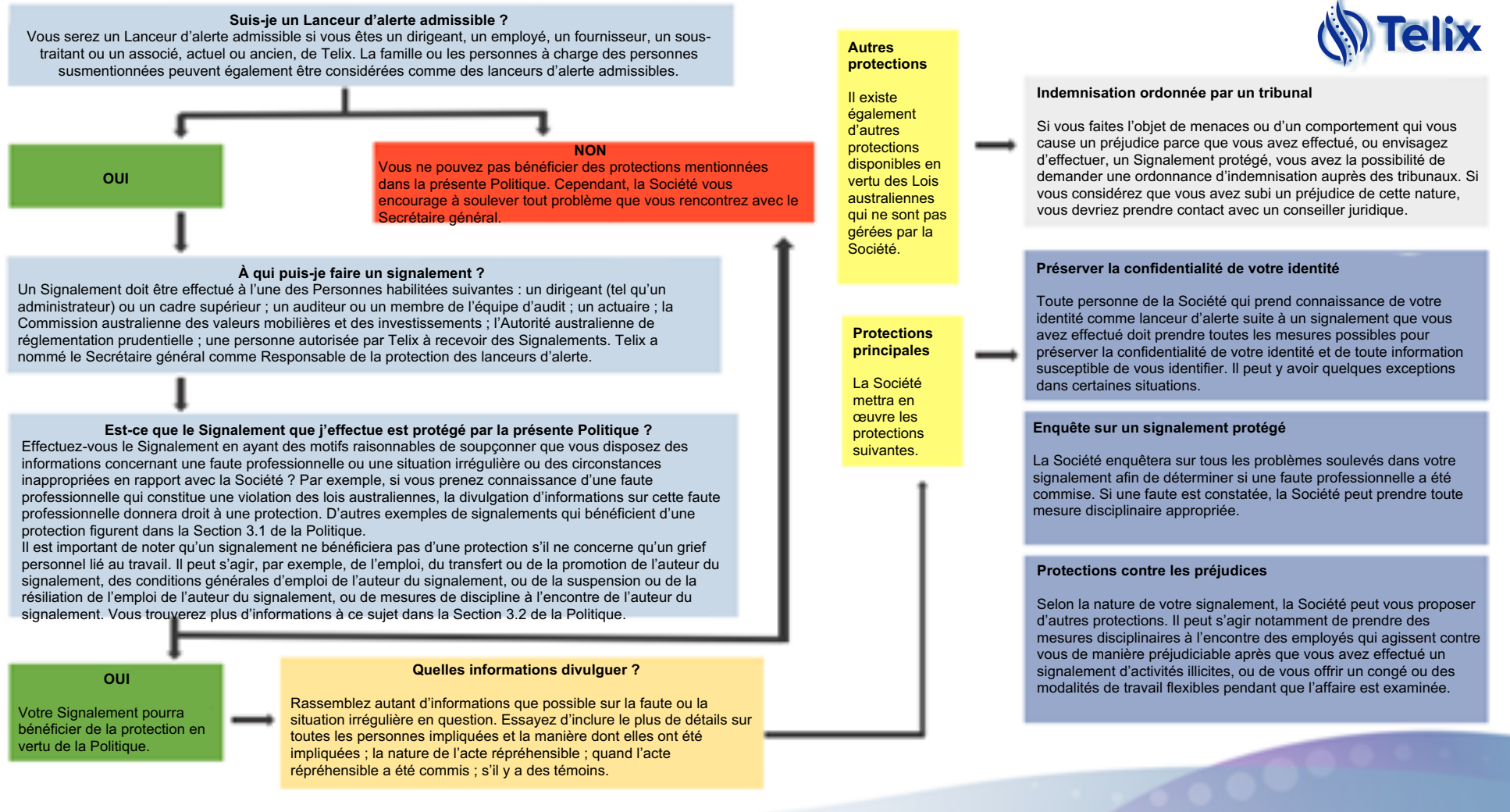


TABLE DES MATIÈRES	
1	OBJECTIF DE LA PRÉSENTE POLITIQUE..... 5
1.1	Contexte.....5
1.2	Interaction avec la législation sur les lanceurs d’alerte.....5
1.3	Interaction avec le Code de conduite existant de la Société5
2	LANCEURS D’ALERTE ADMISSIBLES 5
3	SIGNALEMENTS COUVERTS PAR LA PRÉSENTE POLITIQUE 6
3.1	Actes à signaler6
3.2	Exclusion de la protection – griefs personnels liés au travail.....6
3.3	Faux signalements.....7
4	COMMENT EFFECTUER UN SIGNALEMENT ? 7
4.1	Signalement auprès d’une Personne habilitée7
4.2	Rester anonyme.....8
4.3	Signalement auprès de régulateurs.....8
4.4	Signalement auprès d’un conseiller juridique indépendant.....8
4.5	Signalements d’intérêt public et signalements d’urgence.....8
5	PROTECTIONS JURIDIQUES À LA DISPOSITION DES LANCEURS D’ALERTE ADMISSIBLES..... 8
5.1	Protection de l’identité.....8
5.2	Protection contre les comportements préjudiciables9
5.3	Autres protections juridiques.....9
6	TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET ENQUÊTES 10
6.1	Généralités concernant les enquêtes 10
6.2	Traitement équitable des personnes citées dans un signalement 11
7	SOUTIEN AUX LANCEURS D’ALERTE ADMISSIBLES 11
7.1	Accès au programme d’assistance aux employés..... 11
8	GÉNÉRALITÉS 12
8.1	Disponibilité de la présente Politique 12
8.2	Langues 12
8.3	Surveillance, révisions et mises à jour..... 12
8.4	Statut de la présente Politique 12
	GLOSSAIRE 12

1 Objectif de la présente Politique

1.1 Contexte

Telix Pharmaceuticals Limited (**Telix** ou la **Société**) 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 pertinentes.

La présente Politique est destinée à encourager le signalement des cas de suspicion de conduite contraire à l'éthique, illégale, frauduleuse ou indésirable impliquant la Société et 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 Interaction avec la législation sur 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. 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.

Aux fins de la présente Politique, la législation pertinente est constituée des sections 1317AA à 1317AJ de la Loi Corporations Act et des sections 14ZZT à 14ZZZE de la Loi Taxation Administration Act (la **Législation sur les lanceurs d'alerte**). Les protections en vertu de la Législation sur les lanceurs d'alerte s'appliquent uniquement à certains types de signalements, appelés « **Signalements** » dans la présente Politique.

La présente Politique comprend un résumé des parties de la Législation sur les lanceurs d'alerte. Pour plus de détails, veuillez vous référer au texte de cette législation. La présente Politique n'est pas destinée à remplacer les droits ou obligations que vous ou la Société pouvez avoir en vertu de la Législation.

1.3 Interaction avec le Code de conduite existant de la Société

La Partie 4 du Code de conduite de la Société daté du 31 août 2017 (le **Code de conduite**) définit la politique existante de la Société en matière de protection des lanceurs d'alerte et d'enquête sur les signalements.

Lorsqu'un signalement remplit les critères pour bénéficier d'une protection en vertu de la présente Politique ou de la Législation sur les lanceurs d'alerte, la présente Politique et la Législation sur les lanceurs d'alerte s'appliqueront plutôt que la Partie 4 du Code de conduite. Si le signalement ne remplit pas les critères pour bénéficier d'une protection en vertu de la présente Politique ou de la Législation sur les lanceurs d'alerte, la Partie 4 du Code de conduite s'appliquera.

2 Lanceurs d'alerte admissibles

Seuls les **Lanceurs d'alerte admissibles** peuvent bénéficier des protections des lanceurs d'alerte, mais la Société encourage néanmoins toute personne ayant des informations sur une éventuelle mauvaise conduite à s'exprimer à son sujet. En vertu de la Législation sur les lanceurs d'alerte, les personnes suivantes peuvent être des **Lanceurs d'alerte admissibles** en ce qui concerne la Société :

Un Lanceur d'alerte admissible est une personne qui est (ou qui a été) :

- (a) un dirigeant, un employé 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.

3 Signalements couverts par la présente Politique

3.1 Actes à signaler

Le terme **Actes à signaler** a le sens qui lui est donné dans la Législation sur les lanceurs d'alerte. En résumé, les informations constituent un **Acte à signaler** si le Lanceur d'alerte admissible a des motifs raisonnables de soupçonner que les informations 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 d'une 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) 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 ;
- (f) est une violation délibérée et/ou substantielle des guides et/ou politiques de conformité du Groupe ;
- (g) est une fraude, du blanchiment d'argent et/ou du détournement de fonds ;
- (h) offre ou accepte un pot-de-vin ; et/ou
- (i) 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 la Société peuvent constituer un Acte à signaler.

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.

Les Signalements qui ne concernent pas un Acte à signaler ne sont pas admissibles à la protection en vertu de la Législation sur les lanceurs d'alerte (bien que, en fonction de la nature du signalement, pourraient être protégés en vertu d'autres lois).

3.2 Exclusion de la protection – griefs personnels liés au travail

Les Signalements qui se rapportent uniquement à des griefs personnels liés au travail, et qui ne concernent pas un préjudice ou une menace de préjudice pour l'auteur du signalement, ne peuvent pas bénéficier de la protection.

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

- (a) n'ont pas d'autres implications significatives pour la Société ; et
- (b) se rapportent à une conduite, ou une conduite présumée, impliquant un Acte à signaler.

Les exemples de griefs qui peuvent être des griefs personnels liés au travail comprennent les conflits interpersonnels entre l'auteur du signalement et un autre employé ou responsable et les décisions (qui n'impliquent pas de conduite qui serait autrement un Acte à signaler d'un type résumé dans la partie 3.1 ci-dessus) :

- (a) à propos de l'emploi, du transfert ou de la promotion de l'auteur du signalement ;
- (b) sur les conditions générales d'emploi de l'auteur du signalement ; ou
- (c) de suspendre ou de mettre fin à l'emploi de l'auteur du signalement, ou autrement de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur du signalement.

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 délibérément faux d'un prétendu Acte à signaler ne sera pas protégé et sera traité comme une affaire disciplinaire grave.

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) un dirigeant ou un cadre supérieur de la Société ou d'une personne morale associée ;
- (b) un auditeur ou un membre d'une équipe d'audit menant un audit de la Société ou d'une personne morale associée. Le nom de l'auditeur externe de Telix figure dans son rapport annuel et, en mai 2022, il s'agit de PricewaterhouseCoopers Australia (PwC). Brad Peake est l'auditeur principal ;
- (c) un actuaire de la Société ou d'une personne morale associée ;
- (d) une personne autorisée par la Société à recevoir des signalements protégés.

Les Lanceurs d'alerte admissibles peuvent effectuer un signalement à l'une des Personnes habilitées susmentionnées à tout moment. Cependant, la Société a nommé le Secrétaire général pour agir en tant que Responsable de la protection des lanceurs d'alerte de la Société. Le Secrétaire général peut être contacté comme suit :

Secrétaire général

Nom : Mélanie Farris
Téléphone : +61 (0) 449 148 448
E-mail : melanie.farris@telixpharma.com
Par courrier : Telix Pharmaceuticals Limited
Suite 401, 55 Flemington Road
NORTH MELBOURNE VIC 3051

Les personnes peuvent également contacter nos auditeurs externes, PwC, en accédant à la ligne d'assistance en matière d'éthique de PwC - [pwc.com/ethicshelpline](https://www.pwc.com/ethicshelpline) - où des informations sur la manière de faire un signalement par téléphone ou en ligne sont disponibles.

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

4.2 Rester anonyme

Les Signalements peuvent être effectués de manière anonyme si vous le préférez en les effectuant directement auprès d'un Responsable de la protection des lanceurs d'alerte aux coordonnées indiquées ci-dessus.

Bien que la Société 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 la Société, 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 la Société à enquêter pleinement sur l'affaire. En conséquence, la Société 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 la Société puisse poser des questions de suivi et fournir des mises à jour sur les enquêtes.

4.3 Signalement auprès de régulateurs

Un Signalement peut également être protégé en vertu de la Législation sur les lanceurs d'alerte s'il est effectué auprès de l'Australian Securities and Investments Commission (ASIC), de l'Australian Prudential Regulation Authority (APRA) ou de tout autre organisme du Commonwealth prescrit par la réglementation. Lorsque l'Acte à signaler concerne les affaires fiscales de la Société, un signalement peut également être protégé s'il est effectué auprès du Trésor public australien (Australian Taxation Office Bureau, ATO).

4.4 Signalement auprès d'un conseiller juridique indépendant

Un Signalement peut également être protégé en vertu de la Législation sur les lanceurs d'alerte s'il est effectué auprès d'un conseiller juridique indépendant dans le but d'obtenir des conseils juridiques concernant la Législation sur les lanceurs d'alerte. Il en est ainsi même si le conseiller juridique conclut que le signalement ne concerne pas un Acte à signaler.

4.5 Signalements d'intérêt public et signalements d'urgence

La Législation sur les lanceurs d'alerte prévoit des circonstances limitées dans lesquelles un Lanceur d'alerte admissible peut être protégé dans le cadre du signalement d'un Acte à signaler auprès d'un journaliste ou d'un parlementaire.

Si vous envisagez d'effectuer un signalement auprès d'un journaliste ou d'un parlementaire, il est important que vous compreniez les critères de protection de ce signalement (notamment la nécessité d'un signalement préalable qui bénéficie de la protection en vertu de la Législation sur les lanceurs d'alerte et d'un avis écrit concernant l'intention d'effectuer le signalement pour que le signalement d'intérêt public ou d'urgence envisagé puisse être protégé). Vous devez d'abord consulter le Responsable de la protection des lanceurs d'alerte de la Société ou un conseiller juridique indépendant pour vous assurer de comprendre si un signalement d'intérêt public ou d'urgence envisagé serait admissible à la protection avant de procéder au signalement.

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

Un Lanceur d'alerte admissible qui effectue un Signalement (qu'il s'agisse d'un signalement interne ou d'un signalement effectué auprès de l'une des parties externes mentionnées aux parties 4.3 à 4.5 ci-dessus) reçoit diverses protections en vertu de la Législation sur les lanceurs d'alerte qui sont décrites ci-dessous.

5.1 Protection de l'identité

L'identité du Lanceur d'alerte admissible doit être protégée et rester confidentielle. Sauf lorsque la Législation sur les lanceurs d'alerte l'autorise, il est illégal que son identité ou ses

informations permettent de confirmer son identité (la violation de cette disposition peut entraîner de lourdes sanctions).

Les principales exceptions à la règle ci-dessus sont les cas où la divulgation d'informations concernant l'identité du Lanceur d'alerte admissible est faite :

- (a) à l'ASIC, à l'APRA ou à un membre de la Police fédérale australienne (Australian Federal Police, AFP) ;
- (b) à un conseiller juridique aux fins d'obtenir des conseils juridiques ou une représentation juridique concernant la Législation sur les lanceurs d'alerte ;
- (c) avec le consentement du Lanceur d'alerte admissible ; ou
- (d) par l'ASIC, l'APRA ou l'AFP à un organisme du Commonwealth, de l'État ou du Territoire dans le but d'aider l'autorité dans l'exercice de ses fonctions ou de ses devoirs.

5.2 Protection contre les comportements préjudiciables

Il est illégal pour une personne de 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 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 la Société, 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.

Une personne qui a fait l'objet d'un comportement préjudiciable ou de menaces de comportement préjudiciable peut avoir la possibilité de demander à un tribunal une indemnisation pour la perte, les dommages ou les préjudices subis, ou d'autres recours conformément à la Législation sur les lanceurs d'alerte. Une indemnisation et d'autres recours peuvent être disponibles lorsque :

- (a) la personne a subi une perte, un dommage ou un préjudice à la suite d'un signalement ; et
- (b) la Société n'a pas pris de précautions raisonnables et n'a pas fait preuve de diligence raisonnable pour empêcher le comportement préjudiciable.

Si vous estimez que cela s'applique à vous, vous devez demander des conseils juridiques indépendants concernant vos options. Vous pouvez également contacter l'ASIC ou l'APRA pour obtenir des conseils concernant vos droits.

5.3 Autres protections juridiques

Si un Lanceur d'alerte admissible effectue un signalement :

- (a) le Lanceur d'alerte admissible est protégé par la Législation sur les lanceurs d'alerte contre toute responsabilité civile, pénale ou administrative (y compris toute mesure disciplinaire) pour avoir effectué le Signalement ; et
- (b) le Lanceur d'alerte admissible est protégé par la Législation sur les lanceurs d'alerte contre l'application de tout recours contractuel ou autre, et aucun droit contractuel ou autre ne peut être exercé contre le Lanceur d'alerte admissible sur la base du Signalement.

Dans des circonstances limitées (c.-à-d. les signalements auprès de régulateurs et les signalements d'intérêt public et d'urgence), la Législation sur les lanceurs d'alerte prévoit que le Signalement ne sera pas admissible en tant que preuve dans le cadre d'une procédure pénale à l'encontre du Lanceur d'alerte admissible ou dans le cadre d'une procédure pour

l'imposition d'une pénalité à l'encontre du Lanceur d'alerte admissible, autre que les procédures concernant la fausseté des informations.

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 la Société (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 la Société, la personne qui reçoit le signalement doit prendre des mesures pour trouver et engager une partie externe appropriée (telle qu'un conseiller juridique indépendant) pour procéder à l'examen initial.

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 la Législation sur les lanceurs d'alerte (c.-à-d. dans les circonstances énoncées dans la partie 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. Dans la mesure du possible, la Société estime que les enquêtes initiales devraient être substantiellement terminées dans les 10 à 20 jours ouvrables suivant le signalement initial (tout en acceptant que le respect de ce délai n'est pas toujours possible). 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 la Société de préserver la confidentialité de l'identité du Lanceur d'alerte admissible comme décrit dans la partie 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 la Société pour fournir une assistance, notamment en tant que témoin.

6.2 Traitement équitable des personnes citées dans un signalement

La Société 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 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, 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

La Société 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 partie 4.1 ci-dessus. La Société 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 par le biais du Programme d'assistance aux employés (PAE) par le prestataire indépendant Lifeworks. 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 Lifeworks sans consulter la Société par téléphone ou sur www.login.lifeworks.com. 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

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

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

La présente Politique est la propriété du Conseil d'administration. Les incidents signalés en vertu de la présente Politique sont notifiés au Conseil. Le Conseil examinera la présente Politique et la mettra à jour selon les besoins, et 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 la Société ou au Groupe. La présente Politique peut être modifiée par la Société de temps à autre.

Glossaire

Aux fins de la présente Politique :

Terme défini	Signification
AFP	la Police fédérale australienne.
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	(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) ; et (i) 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).