

# Code de Conduite des Affaires





« Nous devons à  
toutes nos parties  
prenantes de  
toujours agir avec  
une intégrité sans  
compromis. »

Chers collègues,

Notre Code de Conduite des Affaires (« Code ») symbolise et renforce l'engagement d'Axplora en matière d'intégrité et d'offre de services et de produits durables au bénéfice des personnes, des partenaires, des patients et de la planète.

Chacun d'entre nous chez Axplora, membres de la direction et collaborateurs, doit prendre à cœur ces directives et les valeurs qu'elles incarnent et doit les démontrer dans son comportement et ses décisions.

Ce Code a été conçu pour nous guider dans nos décisions. Il ne vise pas à être un guide exhaustif de l'ensemble des politiques d'Axplora ou de couvrir toutes les situations auxquelles vous pourriez être confronté.

Nous vous encourageons à contacter votre responsable, le département des ressources humaines ou le département juridique pour obtenir des conseils sur l'application du Code à des situations spécifiques.

Nous vous encourageons également à utiliser ces mêmes canaux et/ou notre système d'alerte en ligne [axplora.integrityline.app](https://axplora.integrityline.app) pour signaler tout problème de conformité que vous pourriez avoir.

Nous devons à toutes nos parties prenantes de toujours agir avec une intégrité sans compromis.

C'est l'occasion pour chacun d'agir avec intégrité et de s'exprimer si nous constatons que d'autres ne le font pas.

Merci pour le rôle que vous jouez dans le respect des normes professionnelles les plus élevées et pour votre contribution à la croissance et au succès à long terme d'Axplora.

**Dr. Sylke Hassel**  
Chief Executive Officer  
Axplora

# Explorer le Code

1.  
INTRODUCTION

2.  
RESPECT  
ET PROTECTION  
DES PERSONNES  
ET DE  
L'ENVIRONNEMENT

3.  
INTÉGRITÉ  
AU TRAVAIL /  
CONCURRENCE  
LOYALE

4.  
ACTIFS  
D'AXPLORA



# 1.

## INTRODUCTION



### 1.1 Application du Code de Conduite des Affaires

Ce Code est fondamental pour notre identité en tant qu'organisation et par rapport à la manière dont nous menons nos activités. Le Code définit les principes de base qui doivent inspirer votre conduite au travail et constitue le fondement des politiques, procédures et directives de l'entreprise, qui fournissent des indications supplémentaires sur la conduite attendue.



Axplora s'engage auprès de ses Employés, clients, fournisseurs, actionnaires et autres parties prenantes à mener à tout moment ses activités dans le respect total de la loi.

## 1.2 Qui est tenu de respecter le Code ?

Ce Code s'applique à chaque mandataire social, dirigeant, cadre et employé d'une société du groupe Axplora, ce qui inclut l'ensemble du personnel quel que soit le niveau et statut, les stagiaires ainsi que les intérimaires (ensemble, les « Employés »).

Les personnes, y compris tous les agents et entrepreneurs qui travaillent sur les sites d'Axplora ou dans les installations gérées par Axplora et les entreprises qui font des affaires au nom d'Axplora sont tenues de suivre les principes énoncés dans le Code de conduite des fournisseurs d'Axplora. Pour plus d'informations sur les responsabilités des fournisseurs et des tiers agissant au nom d'Axplora, consultez notre Code de conduite des fournisseurs.

Chaque Employé recevra une copie du Code et sera responsable de la compréhension et du respect du Code, ainsi que des politiques, procédures et directives d'Axplora. Axplora compte sur tous les Employés pour respecter le Code.

Les dirigeants, les responsables et les managers ont des responsabilités supplémentaires spéciales pour montrer l'exemple à tous les Employés, pour servir de modèles positifs et pour aider tous les autres employés à comprendre et à respecter le Code. Ils doivent s'efforcer de créer un environnement de travail dans lequel chaque Employé peut se sentir à l'aise et encouragé à demander des conseils et des éclaircissements en cas de doute concernant les règles énoncées dans ce Code, dans toute politique d'Axplora, et dans toute loi et réglementation applicable.

## 1.3 Respect des lois et règlements

Axplora est un groupe multinational qui exerce ses activités dans de nombreux pays du monde. Le respect des lois et règlements des pays dans lesquels Axplora opère est fondamental et essentiel pour créer un environnement de travail honnête et respectueux dans lequel chaque Employé est placé dans les meilleures conditions pour effectuer son travail avec intégrité et au mieux de ses connaissances.

Axplora s'engage auprès de ses Employés, clients, fournisseurs, actionnaires et autres parties prenantes à mener à tout moment ses activités dans le respect total de la loi.

À cet égard, tous les Employés ont la responsabilité de faire tous les efforts possibles pour connaître, apprendre et respecter les lois, les règlements et les politiques d'Axplora qui s'appliquent à leur lieu de travail. En cas de doute, chaque Employé a la responsabilité et doit faire l'effort de demander des éclaircissements et de poser des questions.





## 1.4 Mise en œuvre du Code et signalement des violations ; canal de signalement

Axplora s'assure que les sujets couverts par ce Code sont inclus dans les programmes de formation et qu'un contrôle approprié du respect du Code est effectué.

Axplora encourage une discussion ouverte sur le respect du Code par tous les Employés.

Tous les Employés sont tenus de signaler toute violation du Code, des politiques Axplora ou des lois et règlements applicables dans laquelle ils sont personnellement impliqués ou dont ils ont connaissance. Axplora prendra des mesures pour traiter le problème aussi rapidement que possible et pour s'assurer que le problème ne se reproduise pas à l'avenir. Ces actions peuvent parfois entraîner la nécessité de prendre des mesures correctives et préventives, qui peuvent inclure la conduite de formations et de coaching, mais aussi, selon les circonstances, la conduite d'enquêtes internes et de procédures disciplinaires, et l'application de sanctions disciplinaires le cas échéant.

En cas de questions ou de préoccupations concernant les principes énoncés dans le Code, tous les Employés sont encouragés à consulter leurs responsables, un représentant du département juridique d'Axplora ou un représentant du département des ressources humaines d'Axplora.

### Canaux de Signalement

Tout Employé peut signaler des violations connues ou suspectées du Code, des politiques d'Axplora, des lois et règlements applicables par les voies suivantes :

- En s'adressant directement à un responsable, à un membre du département des ressources humaines ou du département juridique d'Axplora.

- En envoyant un e-mail ou une lettre recommandée aux adresses suivantes :

[compliance@axplora.com](mailto:compliance@axplora.com)

ou

Axplora  
Directeur juridique  
39 rue Saint Jean de Dieu  
69007, Lyon, France

- En utilisant le système d'alerte via [axplora.integrityline.app](https://axplora.integrityline.app)

## Axplora encourage une discussion ouverte sur le respect du Code par tous les Employés.

Axplora ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre d'un Employé qui, de bonne foi (c'est-à-dire en croyant raisonnablement à la véracité et à l'exactitude des informations), signale une violation ou a coopéré à une enquête.

Les Employés qui se livrent à un acte ou à une menace de représailles feront l'objet de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Cependant, si un Employé soulève une préoccupation qu'il sait être fausse ou avec une intention malveillante, cet employé peut faire l'objet d'une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et/ou de poursuites judiciaires.

Axplora enquêtera rapidement sur les allégations signalées sur une base confidentielle, comme le prévoit sa politique d'alerte.

Les violations du Code par les Employés peuvent entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement. Axplora veillera à ce que toute action de ce type soit pleinement conforme aux lois applicables en matière d'emploi. Dans certains cas, les infractions au Code peuvent entraîner une violation de la loi applicable, ce qui peut également entraîner d'autres sanctions civiles ou pénales, y compris des amendes pour Axplora et/ou les Employés impliqués, ainsi que des peines d'emprisonnement.

Tout signalement qui révèle une fraude, une violation importante de la conformité ou une faiblesse importante du contrôle interne sera traité par des actions correctives, des actions disciplinaires et/ou des procédures judiciaires. ●



# 2.

## RESPECT ET PROTECTION DES PERSONNES ET DE L'ENVIRONNEMENT



### 2.1 Respect des personnes

Aplora s'engage à traiter tous les individus avec dignité et respect et à respecter les normes de travail internationalement reconnues, notamment celles énoncées dans les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que les lois et réglementations en matière de travail et d'emploi des pays dans lesquels nous opérons.

Conformément à ces normes, Aplora n'a nullement recours, interdit et ne soutient pas le recours au travail des enfants, au travail forcé ou servile.

Aplora reconnaît et respecte également les droits des Employés à la liberté d'association et à la négociation collective.

### 2.2 Diversité et égalité des chances

Aplora reconnaît l'importance d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

Aplora s'engage à promouvoir la diversité et recrute les meilleures personnes en fonction de leurs mérites, de leurs qualifications et de l'égalité des chances. Aplora veille à ce que les horaires de travail et la rémunération soient conformes aux lois en vigueur et soient justes et équitables.

Aplora interdit toute forme de discrimination fondée sur des caractéristiques ou des préférences personnelles telles que la nationalité, la race, l'ethnie, la religion, l'identité et/ou l'expression de genre, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge ou tout autre critère illégal selon la loi applicable.





## 2.3 Harcèlement

Axplora s'engage à promouvoir et à maintenir un environnement de travail respectueux et juste où tous ses Employés ont la possibilité de s'épanouir et de participer au succès d'Axplora.

À ce titre, Axplora ne tolérera aucune forme de harcèlement ou de comportement offensant. Ce type de comportement nuit à un environnement de travail sain et équilibré et à la productivité de chaque Employé et est contraire aux valeurs qui inspirent ce Code.

Si vous avez connaissance d'un harcèlement ou d'un autre comportement offensant sur le lieu de travail ou si vous le soupçonnez, vous devez immédiatement faire part de vos préoccupations.

Axplora s'engage à promouvoir la diversité et recrute les meilleures personnes en fonction de leurs mérites, de leurs qualifications et de l'égalité des chances.

## 2.4 Environnement, Santé et Sécurité

Axplora s'engage à fournir un lieu de travail sûr et sain et à prévenir les accidents et les maladies professionnelles, ainsi que les émissions nocives pour l'environnement.

À ce titre, Axplora s'engage à se conformer à toutes les lois et réglementations en matière d'environnement, de santé et de sécurité, ainsi qu'à toutes les politiques et procédures d'Axplora en matière de santé et de sécurité au travail sur tous ses sites. Axplora s'engage également à réduire et/ou à éliminer tous les risques sur le lieu de travail et à réduire les impacts environnementaux de ses procédés et technologies de fabrication.

Tous les Employés doivent s'engager à se comporter de manière sûre et responsable, selon les meilleures pratiques d'Axplora, et à prendre toutes les précautions raisonnables lors de la manipulation de matériaux dangereux et lors de l'utilisation de machines et d'équipements.

Axplora s'attend également à ce que ses fournisseurs et partenaires commerciaux respectent les lois et règlements applicables en matière d'environnement, de santé et de sécurité dans le cadre de leurs activités commerciales. ●

# 3.

## INTÉGRITÉ AU TRAVAIL / CONCURRENCE LOYALE



### 3.1 Prévention des conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsque des intérêts privés des Employés portent atteinte à l'exécution des obligations des Employés envers Aexplora ou, plus généralement, aux intérêts d'Aexplora.

Les Employés ont une obligation de loyauté envers Aexplora et doivent agir dans l'intérêt d'Aexplora. Les Employés doivent donc être libres de tout conflit d'intérêts susceptible de nuire à leur capacité à agir dans l'intérêt d'Aexplora.

Les situations de conflit d'intérêts peuvent varier considérablement. Les Employés doivent éviter les conflits d'intérêts réels ou les situations apparaissant comme des conflits d'intérêts, y compris, sans s'y limiter, ce qui suit :

- Les Employés doivent éviter de prendre part à des activités ou d'acquiescer des participations qui nuisent à l'exécution des tâches pour Aexplora d'une manière objective et efficace,
- Les Employés doivent agir avec équité et objectivité lorsqu'ils exercent des activités avec des tiers pour le compte d'Aexplora, sans faveur ou préférence reposant sur des considérations personnelles,
- Pendant la durée de leurs fonctions au service d'Aexplora, les Employés doivent également faire passer les intérêts d'Aexplora avant leurs propres intérêts commerciaux et ont l'interdiction de se livrer à des activités qui sont en concurrence avec les produits ou services actuels ou futurs d'Aexplora,
- Les Employés ne doivent pas détenir de participation significative dans toute entreprise qui entretient, ou cherche à entretenir, une relation d'affaires avec Aexplora. Les Employés doivent également éviter les autres situations qui pourraient causer des conflits d'intérêts.



## 3.2 Lois sur la concurrence

Les lois sur la concurrence - également appelées lois antitrust - favorisent une concurrence loyale en interdisant les comportements anticoncurrentiels qui entraînent une diminution de la concurrence, la discrimination injustifiée par les prix ou d'autres comportements commerciaux qui ont pour objectif ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser la concurrence.

Axplora s'engage à se conformer pleinement à toutes les lois antitrust et de concurrence applicables.

Chaque Employé est tenu de traiter équitablement avec les clients, les fournisseurs, les concurrents et les autres tiers et d'éviter de prendre un avantage déloyal par des pratiques contraires aux lois antitrust et sur la concurrence. En particulier, les Employés ne doivent pas adopter de comportement anticoncurrentiel, y compris :

- Conclure tout accord avec des concurrents dans le but d'augmenter, de baisser ou de stabiliser les prix ; boycotter certains clients ou fournisseurs ou refuser de traiter avec eux ; réduire la production des services ; attribuer des clients, services ou territoires géographiques ; ou se concerter avec des concurrents au sujet des salaires et avantages des employés (sauf dans les cas où la loi le permet) ; et
- Échanger avec des concurrents des informations sensibles du point de vue de la concurrence ou en discuter lors de réunions sectorielles.

Les lois en matière de concurrence et d'entente sont complexes et les conséquences de leur violation sont graves. Les Employés doivent être particulièrement vigilants lors des réunions sectorielles et des salons professionnels afin d'éviter tout comportement anticoncurrentiel ou pouvant apparaître comme anticoncurrentiel. Dans le cas où des Employés ont des doutes quant à la question de savoir si un comportement donné peut être anticoncurrentiel, ils doivent immédiatement consulter leur supérieur hiérarchique ou un représentant du service juridique d'Axplora.

Les relations personnelles de tout Employé peuvent entraîner un conflit d'intérêts lorsqu'elles interfèrent de manière inappropriée avec les actions entreprises en tant qu'Employé. Il convient d'être particulièrement attentif lors de la prise de décisions commerciales qui impliquent des membres de la famille ou des relations personnelles.

Des conflits d'intérêts peuvent également survenir lorsque les Employés sollicitent ou acceptent des cadeaux, des marques d'hospitalité, des paiements, des prêts, des services ou toute forme de compensation de la part de fournisseurs, de clients, de concurrents ou d'autres personnes faisant des affaires avec Axplora. Les cadeaux ne peuvent être acceptés que s'ils ont une valeur modeste, ne sont pas des espèces ou des équivalents d'espèces, sont donnés ou reçus dans le cours normal des affaires et n'influencent pas les décisions commerciales.

Les conflits d'intérêts peuvent apparaître sans intention. À cet égard, les Employés doivent être conscients de tout conflit potentiel car son identification précoce et sa notification nous permettront de contribuer au règlement du conflit avant la survenance de toute difficulté.

Chaque Employé est tenu de signaler tout conflit d'intérêts actuel ou potentiel dès que possible.

Axplora s'engage à se conformer pleinement à toutes les lois antitrust et de concurrence applicables.





### 3.3 Lutte contre la corruption

Axplora ne tolère aucune forme de corruption, quelles que soient les circonstances. Axplora mène ses activités avec honnêteté et transparence et ne cherche à exercer d'influence induue sur aucune personne physique ou morale. À cette fin, les pots-de-vin, les comportements frauduleux, les paiements illégaux et toute autre offre d'objets de valeur susceptibles d'influencer ou d'obtenir un avantage induu auprès d'un fonctionnaire, d'un client ou de tout autre tiers concerné sont strictement interdits. Il convient que les tiers avec lesquels Axplora interagit, y compris les représentants gouvernementaux, prennent des décisions impartiales et objectives sans influence induue.

En tant que société multinationale, Axplora est soumise aux lois nationales et internationales anti-corruption qui sanctionnent pénalement l'offre ou le paiement de pots-de-vin à des agents publics (y compris tout représentant officiel ou employé d'un gouvernement, d'une institution publique ou d'une organisation internationale publique, quiconque agissant pour le compte d'un gouvernement ou tout candidat à un mandat politique), des entreprises publiques et des parties privées (telles que des concurrents, fournisseurs, prestataires, clients ou représentants). Parmi ces lois figurent la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (Loi Sapin II) et la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA) et d'autres lois nationales mettant en application la convention de l'OCDE de 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales (dénommées collectivement les « Lois Anticorruption »).

Les sociétés et personnes physiques recourant à des pratiques de corruption pourront être passibles de sanctions civiles et pénales, y compris des lourdes amendes et des peines d'emprisonnement. En outre, l'utilisation de pratiques de

corruption dans un pays pourra donner lieu à des procédures civiles et pénales non seulement dans ce pays mais aussi dans d'autres compte tenu de l'application extraterritoriale de la plupart des Lois Anticorruption. Les pratiques de corruption risquent d'exposer leurs auteurs (en particulier les sociétés) à des conséquences commerciales extrêmement dommageables et à une grave atteinte à la réputation.

Les Employés doivent donc se conformer à toutes les Lois Anticorruption.

Plus précisément, il est interdit de fournir, d'offrir, de solliciter, de promettre ou d'autoriser toute chose de valeur (y compris de l'argent, des produits, marques d'hospitalité, activités de divertissement, services, voyages, avantages immatériels tels que l'amélioration de la réputation, des cadeaux ou tout autre bien de valeur, aussi petit soit-il), directement ou indirectement (par le biais de tiers tels que des agents, distributeurs ou prestataires), à toute personne dans le but d'inciter celle-ci ou toute autre personne à exercer indûment une fonction ou activité, à influencer abusivement ou d'obtenir ou de conserver irrégulièrement un marché ou tout autre avantage. Il est interdit aux Employés de répondre à des sollicitations ayant un tel objectif.

Il est également interdit aux Employés d'effectuer des paiements de facilitation (c'est-à-dire des paiements à des agents publics visant à accélérer des activités de routine). Que ces paiements de facilitation soient ou non courants dans certaines parties du monde, ils ne sont pas tolérés par Axplora et pourront entraîner des violations des Lois Anticorruption.

Lorsqu'ils traitent avec ceux qui agissent pour le compte d'Axplora, y compris des partenaires commerciaux, les Employés doivent contrôler attentivement de telles relations et être attentifs aux signes avant-coureurs d'une corruption potentielle de leur part.

Les Employés qui détectent tout signe de corruption potentielle doivent le signaler immédiatement.



## Les Employés doivent se conformer à toutes les Lois Anticorruption.

### 3.4 Sanctions et contrôles à l'exportation

Axplora est une entreprise mondiale avec des opérations importantes dans le monde entier et s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de sanctions et de contrôle des exportations.

Pour promouvoir la sécurité nationale et les intérêts de politique étrangère, les gouvernements adoptent des régimes de sanctions et contrôlent les mouvements d'argent, de biens, de services, de logiciels et de technologies à travers le monde.

Les sanctions peuvent viser des pays dans leur ensemble, des régions spécifiques au sein d'un pays, des personnes physiques ou morales ou des organisations répertoriées, ou certaines activités concernant ces pays, territoires, personnes physiques ou morales ou organisations.

Les contrôles à l'exportation soumettent les exportations, les transferts et les réexportations de certains articles, tels que les produits, les logiciels ou les technologies, à des exigences de licence. La nécessité d'une licence d'exportation dépend

principalement de trois facteurs : (1) la sensibilité de l'article ; (2) le pays vers lequel l'article est exporté, transféré ou réexporté ; et (3) l'utilisation finale prévue et l'utilisateur final de l'article.

Le non-respect des sanctions et des contrôles à l'exportation applicables peut entraîner de graves conséquences pénales, financières et de réputation non seulement pour les Employés d'Axplora concernés, mais aussi pour Axplora. Axplora attend des Employés et de tout autre tiers agissant en son nom qu'ils respectent strictement toutes les lois et réglementations applicables en matière de sanctions et de contrôle des exportations lorsqu'ils s'engagent dans le commerce international et transfèrent des biens, des fonds, des logiciels ou des technologies.

Toute question, tout problème ou toute préoccupation concernant la conformité aux sanctions ou au contrôle des exportations, ou toute information ou connaissance d'un comportement incompatible avec ces instructions, doit être soumis au service juridique.



### 3.5 Anti-blanchiment d'argent

Axplora fait des affaires avec des tiers de confiance qui s'engagent dans des activités commerciales légitimes. Pour aider à assurer la conformité, nous suivons toutes les lois locales conçues pour empêcher le blanchiment d'argent.

Nous atténuons le risque de blanchiment d'argent en nous assurant que nous savons qui sont nos clients et nos partenaires commerciaux, et que nous comprenons leurs activités et leurs opérations. Cela implique de faire preuve de diligence raisonnable lors de l'établissement de relations (voir section 3.6 ci-dessous) et de surveiller ces relations.

En particulier, les Employés doivent être alertés par tout « signe avant-coureur » qui pourrait survenir en ce qui concerne les clients et les partenaires commerciaux, par exemple, des difficultés à établir leur identité (ou l'identité de leurs propriétaires ou bénéficiaires ultimes), des liens avec des juridictions à haut risque, des changements inattendus dans la nature de leurs activités ou opérations, des conditions commerciales inhabituelles ou des modifications de dernière minute des conditions, des sources ou moyens de paiement non standard, ou de la couverture médiatique négative.

Il incombe aux Employés de signaler toute information pertinente et/ou tout soupçon à ce sujet.



## 3.6 Partenaires commerciaux

Axplora aspire à promouvoir et encourager une responsabilité sociale à travers sa chaîne de valeur. C'est la raison pour laquelle Axplora préfère faire des affaires avec des partenaires (y compris, sans s'y limiter, des fournisseurs tiers, représentants ou agents) dont les normes éthiques, sociales et environnementales sont cohérentes avec les nôtres.

Les partenaires commerciaux d'Axplora sont soigneusement sélectionnés à l'issue d'une procédure de vérification préalable appropriée fondée sur le risque.

Il est attendu des fournisseurs d'Axplora que ceux-ci respectent le Code de Conduite des fournisseurs d'Axplora et se conforment à toutes les lois applicables, y compris les Lois Anticorruption.

Axplora procédera à un suivi, le cas échéant, de chaque cas de non-respect signalé. Les accords régissant les relations avec chacun et l'ensemble des partenaires commerciaux incluent, dans toute la mesure du possible, des clauses permettant à Axplora de mettre fin à la relation d'affaires en cas de non-respect du Code de Conduite des fournisseurs, des politiques Axplora, des Lois applicables, y compris les Lois Anticorruption.

Il est attendu des fournisseurs d'Axplora que ceux-ci respectent le Code de Conduite des fournisseurs d'Axplora et se conforment à toutes les lois applicables.

## 3.7 Vie privée et protection des données

Axplora s'efforce de protéger les attentes raisonnables en matière de vie privée de ses Employés, clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Axplora traite les données personnelles (c'est-à-dire les informations qui identifient directement ou indirectement un individu) qui lui sont confiées de manière confidentielle et s'engage à les recueillir, utiliser, conserver et divulguer et traiter conformément aux exigences des lois applicables sur le respect de la vie privée et la protection des données.

Axplora a mis en place des politiques et des procédures pour le traitement des données personnelles dans le cadre de ses activités commerciales. En résumé, les données personnelles (i) seront traitées de manière légitime, juste, transparente et sécurisée ; (ii) ne seront traitées que par les Employés qui ont besoin des données personnelles afin d'effectuer leur travail ; (iii) ne seront collectées et traitées que lorsque cela est nécessaire dans un but spécifique et seront supprimées de manière sécurisée par la suite ; et (iv) seront exactes et tenues à jour. Dans certaines juridictions, il existe des restrictions autour du transfert international de données personnelles ou de la collecte de certaines catégories de données sensibles ou spéciales pour lesquelles un consentement peut être requis. Axplora prendra des mesures pour assurer le respect de ces obligations.

Dans certaines juridictions, la notification d'une « violation de données personnelles » doit être signalée dans les 72 heures suivant la prise de connaissance de la violation. Il est donc impératif de signaler rapidement toute perte, tout vol, tout accès non autorisé, toute utilisation abusive, tout dommage ou toute destruction, avérés ou présumés, d'enregistrements contenant des données personnelles (qu'il s'agisse de copies électroniques ou papier). ●

# 4.

## ACTIFS D'AXPLORA



### 4.1 Livres et registres commerciaux exacts

Quelle que soit la raison, aucune inscription fautive ou trompeuse ni aucune omission de faits ne doit figurer dans les livres, documents ou comptes d'Axplora. Axplora s'assurera de tenir des livres, registres et comptes raisonnablement détaillés qui reflètent fidèlement toutes les transactions, cessions d'actifs et autres événements.

Les Employés doivent enregistrer rapidement les informations avec précision et honnêteté, préserver la sécurité et la confidentialité de tous les registres, tenir des registres conformément aux lois et réglementations applicables (y compris les bonnes pratiques de fabrication (BPF)) et aux politiques Axplora, et ne détruiront lesdits registres que sur le fondement de toute politique applicable de conservation des dossiers d'Axplora.

Axplora mettra en place des politiques et des procédures, y compris des contrôles internes adéquats, afin de s'assurer raisonnablement que la direction est informée de toutes les transactions, et les dirige, conformément aux politiques de la société et que ses livres, registres et comptes sont exacts, complets et ne cachent ou masquent en aucun cas de la corruption.

Aucun paiement pour le compte Axplora ne pourra être approuvé ou effectué dans l'intention d'en utiliser une partie à d'autres fins que celle décrite dans le document justifiant le paiement ou en ayant la connaissance d'une telle utilisation.



Les Employés qui ont des préoccupations en matière de comptabilité, de contrôle comptable interne ou de vérification concernant Axplora doivent immédiatement en faire part. Il peut s'agir :

- De toute fraude ou erreur délibérée dans la préparation, l'évaluation, la révision ou l'audit de l'un quelconque des états financiers d'Axplora ;
- De toute fraude ou erreur délibérée dans l'enregistrement et la tenue des pièces comptables d'Axplora ; ou
- D'inexactitudes dans les contrôles comptables internes d'Axplora ou leur non-respect ; ou
- De toute déclaration trompeuse ou fausse faite à, ou par, un cadre dirigeant ou comptable concernant un élément figurant dans les états financiers, rapports financiers ou rapports d'audit d'Axplora ; ou
- De tout écart par rapport à la présentation complète et fidèle de la situation financière d'Axplora.

Axplora s'assurera de tenir des livres, registres et comptes raisonnablement détaillés qui reflètent fidèlement toutes les transactions, cessions d'actifs et autres événements.



## 4.2 Utilisation et protection des informations confidentielles et des actifs commerciaux d'Axplora, des secrets commerciaux et de la propriété intellectuelle

Axplora a l'obligation de protéger et d'utiliser avec rigueur les informations confidentielles de l'entreprise et ses actifs commerciaux. Les Employés doivent également s'assurer que la confidentialité des secrets commerciaux et des informations sensibles est préservée.

Axplora dispose de mesures de protection supplémentaires revêtant la forme de droits de propriété intellectuelle. Les droits de propriété intellectuelle d'Axplora sont essentiels à la protection de ses innovations de produits et de ses idées. Axplora respecte les lois relatives à la propriété intellectuelle qui régissent les droits de protection de ses propres marques de commerce, droits d'auteur, secrets commerciaux et brevets, et de ceux de tiers, et toute autre forme de propriété intellectuelle.

Toutes informations concernant les activités d'Axplora dont les Employés prennent connaissance dans le cadre de leurs fonctions sont la propriété exclusive d'Axplora. Parmi ces informations figurent des secrets commerciaux et des informations non publiques concernant : les activités commerciales d'Axplora ; les résultats financiers d'Axplora, ses technologies, business plans et stratégies, sa propriété intellectuelle et ses clients.

Les Employés d'Axplora qui ont connaissance d'informations confidentielles ou de secrets commerciaux pourront seulement utiliser ces informations et actifs commerciaux à des fins commerciales légitimes et légales.

Les Employés ne sont pas autorisés à divulguer lesdites informations à des tiers (y compris les amis et la famille des Employés). Les Employés préserveront la confidentialité même en l'absence d'une obligation de secret officielle. Les Employés sont tenus par cette obligation aussi bien pendant toute la durée de leurs fonctions ou de leur mission auprès d'Axplora qu'après la fin de ces fonctions ou de cette mission.

Les Employés prendront toutes les précautions raisonnables pour sauvegarder et protéger les informations commerciales sensibles et secrets commerciaux afin d'empêcher tout type d'usage abusif. Les Employés doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils discutent en public des informations confidentielles d'Axplora et éviter de lire des documents confidentiels dans des lieux publics. ●

**Les Employés prendront toutes les précautions raisonnables pour sauvegarder et protéger les informations commerciales sensibles et secrets commerciaux afin d'empêcher tout type d'usage abusif.**



# La parole est à vous

Vous avez une question ?

Vous voulez faire part d'une préoccupation ?

[compliance@axplora.com](mailto:compliance@axplora.com)

ou

[axplora.integrityline.app](https://axplora.integrityline.app)

ou

Votre responsable,  
le Département  
des Ressources Humaines  
ou le Département Juridique

ou

Axplora  
Directeur Juridique  
39 rue Saint Jean de Dieu  
69007, Lyon, France



Reliable partner.  
Agile explorer.



[compliance@axplora.com](mailto:compliance@axplora.com)

Code of Business Conduct - 2023 - V. 1.0



follow us



[axplora.com](https://axplora.com)